

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Mgr. Michaela Volná

Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví

Prohibition of discrimination in labor relations on the basis of gender

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18. 2. 2017

Prohlášení:

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Mgr. Michaela Volná

Poděkování:

Tímto děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za cenné rady při zpracování této rigorózní práce a za její odborné vedení.

Obsah

Úvod	8
1. Rovnost, diskriminace a pojmy s diskriminací spojené	11
1.1. Rovnost.....	11
1.1.1. Rovnost formální.....	12
1.1.2. Rovnost materiální	13
1.1.3. Rovnost příležitostí.....	14
1.1.4. Genderová rovnost	15
1.1.5. Pozitivní opatření	16
1.2. Diskriminace a její druhy	17
1.2.1. Diskriminace negativní.....	19
1.2.1.1. Diskriminace přímá	19
1.2.1.2. Diskriminace nepřímá	20
1.2.2. Diskriminace Pozitivní	22
1.3. Pojmy s diskriminací spojené.....	22
1.3.1. Zvláštní pracovní podmínky.....	22
1.3.2. Pokyn a navádění k diskriminaci.....	23
1.3.3. Obtěžování a sexuální obtěžování.....	24
1.3.4. Pronásledování	26
1.3.5. Mobbing a bossing	26
1.3.6. Gender a mainstreaming.....	28
2. Rovnost a zákaz diskriminace v dokumentech mezinárodního práva.....	30
2.1. Organizace spojených národů	31
2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv	34
2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	36
2.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	38
2.1.4. Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace.....	39
2.1.5. Úmluva o politických právech žen	40

2.1.6. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	41
2.1.7. Úmluva o právech dítěte.....	45
2.2. Mezinárodní organizace práce	46
2.2.1. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	49
2.2.2. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání	50
2.3. Rada Evropy.....	51
2.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	52
2.3.2. Evropská sociální charta.....	55
1.2.1.2. Revize Evropské sociální charty	57
2.3.3. Revidovaná Evropská sociální charta.....	58
3. Rovnost a diskriminace v dokumentech EU.....	60
3.1. Vývoj a vznik Evropských společenství a Evropské unie.....	61
3.2. Pracovní právo Evropské unie.....	63
3.3. Primární právo EU	64
3.3.1. Jednotný evropský akt	65
3.3.2. Charta společenství o základních sociálních právech zaměstnanců.....	66
3.3.3. Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii).....	67
3.3.4. Amsterodamská smlouva	68
3.3.5. Niceská smlouva.....	71
3.3.5.1. Charta základních práv EU.....	72
3.3.2.2. Evropská sociální agenda	73
3.3.6. Smlouva o Ústavě pro Evropu.....	74
3.3.7. Lisabonská smlouva	75
3.4. Sekundární právo EU	76
3.4.1. Antidiskriminační směrnice	77
3.4.1.1. Směrnice Rady č. 75/117/EHS	78
3.4.1.2. Směrnice Rady č. 76/207/EEC	79
3.4.1.3. Směrnice Rady č. 92/85/EEC	81
3.4.1.4. Směrnice Rady č. 96/34 EC	81

3.4.1.5. Směrnice Rady č. 97/80 EC	82
3.4.1.6. Směrnice Rady č. 2004/113 EC	83
3.4.1.7. Směrnice Rady č. 2006/54 EC	83
3.5. Soudní dvůr Evropské unie	85
3.5.1. Judikatura Soudního dvora Evropské unie v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví.....	86
3.5.1.1. Soudní případ 96/80: J.P.JENKINS v. Kingsgate (Clothong Productions) Ltd.....	87
3.5.1.2. Soudní případ 14/83: S. VON. COLSON a E. KAMANN v. Spolková země Severní Porýní - Vestfálsko.....	89
3.5.1.3. Soudní případ 152/84: M. H. MARSHALL v Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru	90
3.5.1.4. Soudní případ 170/84: BILKA Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hertz.....	91
3.5.1.5. Soudní případ C – 177/88: E. J. P. DEKKER v VJV Centrum.....	93
3.5.1.6. Soudní případ C – 450/93: E. KALANKE v. Freie Hansestadt Bremen	94
3.5.1.7. Soudní případ C – 409/95: H. MARSCHALL v. Spolková země Severní Porýní - Vestfálsko	96
3.5.1.8. Soudní případ C – 273/97: A. M. SIRDAR v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)	98
3.5.1.9. Soudní případ C – 286/98: T. KREIL v. Spolková republika Německo	99
3.5.1.10. Soudní případ C – 17/05: B. F. CADMAN v Health and Safety Executive	100
3.5.1.11. Soudní případ C – 300/06: U. VOSS v Land Berlin	103
3.5.1.12. Soudní případ C –460/06: N. PAQUAY v. Société d’architectes Hoet + Minne SPRL.....	105
4. Rovnost a diskriminace v právní úpravě České republiky	108
4.1. Ústavní základ zákazu diskriminace	109

4.1.1. Ústava České republiky	110
4.1.2. Listina základních práv a svobod	111
4.2. Úprava zákazu diskriminace na úrovni zákona.....	112
4.2.1. Antidiskriminační zákon	113
4.2.2. Zákoník práce	116
4.2.3. Zákon o zaměstnanosti	119
4.2.4. Diskriminace v právní úpravě služebních poměrů	121
4.2.4.1. Služební poměr vojáků z povolání	121
4.2.4.2. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů	122
4.2.4.3. Služební poměr státních zaměstnanců.....	124
5. Diskriminace z důvodu pohlaví	126
5.1. Historický exkurz	126
5.2. Postavení žen na pracovním trhu	128
5.2.1. Rovnost v přístupu k zaměstnání	129
5.2.2. Rovnost v odměňování žen a mužů	131
5.3. Pracovněprávní aspekty diskriminace a následky s tím spojené	133
6. Prostředky ochrany před diskriminací.....	137
6.1. Právní prostředky ochrany před diskriminací	137
6.2. Jiné orgány poskytující pomoc před diskriminací.....	140
6.3. Veřejný ochránce práv	141
Závěr	143
Summary.....	147
Seznam použitých zdrojů	149

Úvod

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je ve společnosti obecně velice kontroverzním tématem. V současné době tyto zásady prostupují všemi oblastmi práva, pracovní právo nevyjímaje. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace je rozvedením rovnosti v právech podle čl. 2 Listiny základních práv a svobod a současně speciální úpravou ochrany osobnosti.

Pro oblast pracovněprávních vztahů upravuje povinnost rovného zacházení a nediskriminace především zákoník práce. Práce je základní realizační prvek člověka. V souvislostech s prací či pracovním prostředím se dle mého názoru s diskriminací, a to všeho druhu, setkáváme nejčastěji. Jedná se o případy, kdy hledáme práci, tedy v přístupu k zaměstnání, nebo v odborné přípravě, nebo kdy práci vykonáváme a to v rámci funkčního postupu, či následně pak při odměňování za vykonanou práci. Ve všech těchto etapách může být diskriminace skryta, přičemž ne zřídka je právě ona faktorem rozhodujícím. Diskriminace však velice často pramení právě z představ a předsudků společnosti, a to ať už v jakékoli podobě v rámci kteréhokoli důvodu či aspektu.

Podobnému útlaku a diskriminaci, s jakými se zpravidla potýkají příslušníci etnických menšin, čelí totiž do značné míry právě ženy. Nadřazenost mužů nad ženami je nejčastější model v současném světě. Vztahy mužů a žen v práci jsou výsledkem nastavení podmínek vzorců, norem a hodnot společnosti jako celku, přitom tyto skutečnosti se neustále vyvíjejí v rámci společenských i individuálních změn života.

Je nepochybné, že postavení ženy v pracovněprávních vztazích je v určitém smyslu problematické s ohledem na plnění její základní společenské funkce – funkce mateřské. Ženy se však i nadále potýkají v současné společnosti se stereotypy a předsudky, jež brání jejich osobnímu a profesnímu růstu. Přesvědčení, že situace, kdy muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou a politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše doplňkovým aktivitám, jakými jsou např. péče o domácnost a výchova dětí, je přirozená a v souladu s přírodou, nicméně představuje jeden z nejrozšířenějších mýtů. A v současné moderní společnosti již neplatí. Musím však jedním dechem dodat, že požadavek rovnosti mužů a žen není zároveň v této společnosti automaticky dodržován. Ačkoli se to zdá neuvěřitelné, realita je jiná, neboť

i v jedenadvacátém století se často setkáváme s diskriminací žen, zejména v oblasti odměňování za práci.

Koncept rovnosti prostupuje všemi oblastmi práva a proto princip rovnosti a nediskriminace patří mezi nejvýznamnější principy ochrany lidských práv a to jak na mezinárodní, tak i vnitrostátní úrovni. Zvýšená pozornost rovnosti a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví se začala věnovat v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie.

Trh práce je přitom oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví právě nejvíce rozdílů. Nerovné odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je dokonce i statisticky doloženo. Vzhledem k tomu, že se jedná o tak závažný společenský problém, rozhodla jsem se prostřednictvím této práce o souhrn a komplexní zpracování problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví z pohledu práva mezinárodního, evropského i vnitrostátního.

Svou rigorózní práci jsem systematicky rozdělila do úvodu, šesti kapitol a závěru.

V první kapitole se věnuji vymezení základních pojmů, které s touto problematikou souvisejí. Zabývám se zde pojmy jako je rovnost, diskriminace a její druhy, zvláštní pracovní podmínky, pokyn a navádění k diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, mobbing a bossing, gender a mainstreaming.

Po objasnění základních pojmů se ve druhé kapitole věnuji této problematice v souvislostech mezinárodního práva. I zde rovnost a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví hraje významnou roli. Uvádím zde instituce, které v této oblasti působí, a také významné dokumenty, jež výrazně ovlivnily také české právo.

Ve třetí části se podrobně zabývám úpravou rovnosti a zákazu diskriminace na evropské úrovni. Stručně přibližuji vznik a vývoji Evropských společenství, později Evropské unie, přičemž se zmiňuji také o pracovním právu Evropské unie. Pozornost věnuji zejména primárnímu a sekundárnímu právu, neboť právě legislativa EU významným způsobem ovlivnila právní úpravu rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích v českém právu. Pozornost jsem věnovala také judikatuře Soudního dvora EU, která významným způsobem dotváří evropské právo v souvislostech rovného zacházení.

Následující čtvrtá kapitola charakterizuje zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví v oblasti práva českého. Zabývám se zakotvením zásady rovnosti a zákazu diskriminace na ústavněprávní úrovni a také na úrovni zákonů, přičemž stěžejní pozornost věnuji antidiskriminačnímu zákonu.

V kapitole páté jsem se podrobněji zaměřila na rovnost a diskriminaci z důvodu pohlaví. Byť význam rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví prostupuje celou mou práci, považuji za důležité podrobněji poukázat na postavení žen na pracovním trhu. Životní šance žen stále nejsou srovnatelné s muži, a to jak v přístupu k povolání, tak i ke společenským hodnotám jako je důstojnost, respekt, autorita nebo důvěryhodnost. Přestože došlo v posledních letech k mnoha změnám mimo jiné i v oblasti práva, příslušnost k mužskému či ženskému pohlaví stále ovlivňuje základní organizační principy společnosti a tím je také důvodem ke znevýhodnění. Okrajově se zabývám historickým vývojem rovnosti muže a ženy ve společnosti. Následně věnuji pozornost problémům, se kterými se ženy setkávají při přístupu k povolání, a dále se rovněž zabývám problematikou rovnosti v odměňování žen a mužů. V neposlední řadě je pak důležité zmínit i pracovněprávní aspekty diskriminace z důvodu pohlaví a její následky, ať už z pohledu osoby diskriminující nebo osoby diskriminované.

V části šesté se zabývám právními prostředky ochrany před diskriminací uvedené v mé práci. Je zde mimo jiné zmínka o veřejném ochránci práv, jehož pravomoc byla v této oblasti rozšířena přijetím antidiskriminačního zákona. Uvádím rovněž další orgány ochrany, jako jsou např. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů nebo orgány inspekce práce, či právnické osoby za účelem této ochrany založené.

Má práce vzhledem k bohatosti mezinárodního i unijního práva v problematice rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích není vyčerpávající, nicméně souhrnně dokumentuje významné právní dokumenty v této oblasti. V závěru mé práce tak hodnotím současnou právní úpravu problematiky diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví. Snažím se shrnout nejdůležitější problémy a poukázat rovněž na problémy i na možná budoucí řešení. To je také hlavní cíl mé práce.

1. Rovnost, diskriminace a pojmy s diskriminací spojené

Pojmy, jako jsou rovnost, diskriminace, pozitivní opatření, mobbing, bossing a další, jsou ve společnosti známé a velice často používané, nicméně jejich vymezení není vůbec jednoduché. Každý člověk si jistě dokáže představit, co znamenají, avšak v historii měly tyto pojmy často úplně jiný význam. Je proto dobré si tyto pojmy vyložit již v úvodu práce. Rovnost a diskriminace jako pojmy základní, můžu říci až klíčové, nejsou jen součástí právního řádu, ale pracuje se s nimi i v jiných vědních oborech. V ekonomii pojem diskriminace znamená označení nerovných hospodářsko-politických, daňových či celních podmínek. V psychologii se pak jedná o pojem vztahující se ke vnímání a učení. Obecně znamená schopnost rozlišování podnětů, která umožňuje jejich identifikaci a uplatňuje se i v učení. Sociální diskriminace často vychází z předsudků a spočívá v omezování či utiskování určitých společenských skupin.

Základní a hlavní pojmy jako rovnost a diskriminace zmíním jednotlivě v následujících kapitolách. Zabývat se budu i dalšími pojmy, které s diskriminací souvisí. Těmito pojmy jsou zvláštní pracovní podmínky, obtěžování a sexuální obtěžování, pokyn a navádění k diskriminaci, pronásledování, mobbing a bossing, gender a mainstreaming.

1.1. Rovnost

Rovnost není jen pojmem právním a vymezení obsahu pojmu rovnosti je značně složité, neboť konkrétní vymezení je určeno tím, co je kritériem rovnosti, což se pak v čase také pochopitelně mění. První myšlenka rovnosti se objevila v 18. století ve Francii a byla zakotvena v Deklaraci práv člověka a občana. V té době to byl významný posun od závislosti a poddanství k rovnosti a rovnoprávnosti. Také ve Spojených státech amerických se v té době začíná hovořit o rovnosti a to v kontextu rovnosti osob různé barvy pleti. Rovnost se tak stává základním, přirozeným a nezczitelným právem

občanů.¹ Rovnost je proto také nerozlučně spojená se spravedlností, avšak často rovnost sama nevede vždy ke spravedlnosti a co je, či zdá se být, spravedlivé pro všechny, nemusí zakládat rovnost mezi všemi.

Rovnost vždy znamená rovnost v něčem, v určité problematice či společenské situaci. Na základě toho lze rovnost rozdělit na rovnost formální a materiální. V mé práci se dále budu zabývat také rovností příležitostí, která často bývá považována jako součást či podskupina rovnosti materiální, nicméně zdá se mi vhodnější o ní pojednat samostatně. Dále se budu zabývat také genderovou rovností.

Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace. Týká se to všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení včetně předmluvních jednání o vzniku konkrétních pracovněprávních vztahů. Rovné zacházení má být uplatňováno tak, že případy, které jsou typově totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování zaměstnanců (účastníků). Je-li však pro odchylnou úpravu dán věcný důvod spočívající v povaze práva, nemůže být považován za diskriminující.

1.1.1. Rovnost formální

Formální rovnost je postavena na základním předpokladu, že spravedlivě znamená **všem stejně**. Což ve svém důsledku znamená, že se mezi jednotlivci nečiní rozdíly. Formální rovnost je tedy založena na principu „stejnému stejně a odlišnému odlišně“, neboť se stejnými subjekty za stejných podmínek a ve stejných situacích je zacházeno stejně. Předmětem zájmu jsou tak pouze „stejní“ či srovnatelní jednotlivci. Způsob zacházení s „odlišnými“ jedinci není předmětem zájmu formální rovnosti, nicméně její náplní jsou obě dimenze a tedy stejnému stejně a odlišnému odlišně. Lze proto formální rovnost chápat také jako všem stejně špatně a to aniž by došlo k porušení principu rovnosti. Záleží však na pozadí, přičemž ve většině případů je požadavek rovnosti požadavkem na zpřístupnění statku většímu okruhu jednotlivců, případně všem. Na druhou stranu to však neznamená, že v jiných případech nemůže nastat to, že stejný argument bude použit, aby byl již poskytnutý statek odebrán, a v důsledku čehož by tak nikdo neměl nic. Jako příklad argumentu rovnosti lze uvést dorovnání platu, tedy nárok na stejný plat za stejnou práci, a naopak v oblasti veřejných podpor, když

¹ Blíže k otázce rovnosti Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 4-6.

společnost ABC dostane zákonnou podporu, avšak pro rovnovážný stav na trhu ji bude muset vrátit, a nastává okamžik kdy rovností je, že nikdo nedostává nic.² Jinými slovy řečeno, formální rovnost nebere v potaz původ, ani jiné charakteristiky jednotlivce. Toto pravidlo je tak aplikováno bez ohledu na svůj reálný dopad.

Formální rovnost představuje rovnost de iure, tedy před zákonem, avšak nikoli rovnost de facto. Faktickým postavením jednotlivce se tak formální rovnost nezabývá. Jako příklad je možné uvést následující. Městskou vyhláškou byl stanoven zákaz vstupu psů do parku. Z hlediska formální rovnosti je pak zcela irelevantní, že následky této vyhlášky, které dopadnou na určité skupiny osob, jako jsou nevidomí či osoby imobilní, kteří se bez vodícího či asistenčního psa neobjedou, budou nesrovnatelně vážnější než následky, které dopadnou na běžné chovatele psů. S formální rovností se však můžeme setkat zejména v oblasti procesního práva, kde jsou pro účastníky řízení stanoveny stejné podmínky - typicky lhůta k podání opravného prostředku, kdy bez ohledu na faktické možnosti té které osoby, je stanovená lhůta pro všechny účastníky řízení stejná. V podstatě formální rovnost zajímá pouze to, aby se stejnými bylo zacházeno ve stejné situaci stejně a to bez ohledu na sociální, zdravotní či jinou situaci.

1.1.2. Rovnost materiální

Rovnost v materiálním smyslu není jen stejné zacházení v jednom určitém okamžiku, ale jejím obsahem je také posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce, přičemž tyto dvě roviny vzájemně porovnává. Materiální rovnost tak v sobě zahrnuje jak rovnost de iure, tak také rovnost de facto.

Požadavek rovnosti je proto vnímán jako kontextuální pojem, který bere v úvahu konkrétní situaci jednotlivce, jeho vzdělání, schopnosti a možnosti a hlavně skutečný dopad, který může na první pohled nestranné pravidlo mít.³ Jejím cílem je proto **reálná rovnost** a nikoli pouze zákonná rovnost. V rámci shora citovaného příkladu pak materiální rovnost vezme v potaz, že zdánlivě neutrální pravidlo o zákazech psů v parku má naprosto nepřiměřený dopad na nevidomé či imobilní osoby. A tedy změnou vyhlášky se vytvoří výjimka ve prospěch těchto osob.

² Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 10-17.

³ Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 18-32.

1.1.3. Rovnost příležitostí

Jak již bylo zmíněno výše, rovnost příležitostí je možné považovat za podskupinu materiální rovnosti. Je vhodné ji však také odlišovat, protože se zaměřuje na určitý aspekt rovnosti – **rovnost přístupu** či rovnost příležitostí. Právo na rovné příležitosti je užší pojem než právo na rovné zacházení, vztahuje se pouze na přístup k zaměstnání. Právo na rovné zacházení pokrývá celou oblast profesionálního života zaměstnance.

Základní myšlenkou rovnosti příležitostí je, že pokud mají jednotliví jedinci odlišné startovací pozice, nikdy nemůže být dosaženo skutečné rovnosti. Cílem je tak rozpoznat rozdíly mezi jednotlivci a následně tyto postavit na stejnou startovací čáru. Rovnost příležitostí tak bezpochyby usiluje o odstranění těch překážek, které určitou skupinu znevýhodňují. Je vyvíjena aktivita ze strany vlády a veřejné moci s tím, že se snaží aktivně hledat možnosti jak rozdíly a odlišnosti mezi jedinci setřít a tím dát možnost všem stejné startovací pozice nebo alespoň tyto šance přiblížit. Toto se však děje často na náklady celé společnosti s tím, že mnohdy jde o značně finančně náročné akce, které jsou ale ve svém důsledku určeny pouze úzké skupině osob. Lze uzavřít, že vytváření rovných příležitostí je vlastně určitým typem pozitivních opatření, o kterých budu pojednávat dále.

S rovností příležitostí také úzce souvisí i **rovnost výsledků**, kde určujícím faktorem není pouze jednatel, ale také situace určité skupiny, když příslušnost jednotlivce ke skupině může být následně důvodem pro shledání nerovnosti. Nejedná se tedy o rovnost zacházení, ale o dosažení rovných výsledků. Určujícím faktorem v rámci rovnosti výsledků, která je v podstatě rovností kolektivní, pak je situace určité skupiny a nikoliv jednatel. V praxi se pak může jednat o koncepci kvót, a to např. ve prospěch žen nebo zdravotně postižených.

Výhradou proti rovnosti výsledků jako přístupu k rovnosti jako takové je to, že je nesprávné zabývat se výsledky a ne příčinou. Je lehké přidělit kvótu vyšší, či zvýšit tabulkově podíl určité skupiny, ale neřeší se tím příčina zaostání a znevýhodnění.⁴

⁴ Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 17-22.

1.1.4. Genderová rovnost

Základním pojem je zde výraz *gender*, který v překladu do českého jazyka znamená *rod*. Používá se k vystižení sociálních odlišností mezi mužem a ženou, které jsou dány společensky, historicky a kulturně a které se v průběhu času mění. Pokud někdo řekne, že je muž či žena, vymezuje se z hlediska pohlaví. Gender je však od pojmu pohlaví, který se vztahuje výlučně na rozdíly biologické, odlišný. Gender přesahuje pouhý anatomický popis těla, ale vyvolává i představu určitého souboru osobních vlastností nebo vzorců chování, které se k muži či ženě vztahují a to včetně toho jak se oblékají, vyjadřují nebo dokonce jakým činnostem se věnují. Jedná se o sociální konstrukt, kdy kultura a společnost působí na muže a ženy rozdílně, což ve svém důsledku vede k sociálně konstruovaným rozdílům nejen v jejich chování, ale i v očekávání. Gender vzniká v průběhu socializace jedince. Při jednání s druhými se proto mnoho lidí opírá o stereotypy, tzv. **genderové stereotypy**. Stereotyp je označení pro zjednodušující a zkreslený souhrnný popis určité společenské skupiny. Genderové stereotypy jsou tedy zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „*maskulinní muž*“ či „*femininní žena*“. O takových stereotypech lidé obvykle uvažují bipolárně, tedy tak, že normální muž nenese žádné rysy ženskosti a naopak.⁵ Jinými slovy řečeno se jedná o ve společnosti zakořeněné představy o vlastnostech jednotlivých pohlaví. Proto muže podle těchto stereotypů většinou lidé považují za racionální, toužící po kariéře a tím pádem schopné v řídicích funkcích. Naopak za typicky ženské vlastnosti se považuje emocionalita, pečlivost a péče o domácnost, což jsou však oblasti, které jsou společensky i finančně nedostatečně ohodnocované. Samotná existence těchto rozdílů však problém nečiní. Problém činí naopak to, že jedno pohlaví je hodnoceno výše než pohlaví druhé a tím pádem mužské vlastnosti a činnosti jsou nejen hodnoceny, ale také vnímány, výše než ženské. Muži proto zaujímají vyšší postavení ve společnosti a často se stává, že v důsledku toho vzniká nedůvěra v přijímání žen do vyšších společenských, politických a pracovních pozic.

Genderovou rovnost lze proto definovat jako rovnost mezi muži a ženami v právech, povinnostech a příležitostech. Předpokládá vyrovnanou účast a kompetence obou pohlaví ve všech sférách života a to jak veřejného, tak i soukromého. Rovnost *de iure* však nevede k rovnosti *de facto*. Životní podmínky žen a mužů se liší a to nejen

⁵ Pod. též Nováková, J.:K pojetí genderové rovnosti, Sociální politika, č. 10/2002, roč. 28, str. 7

právě v důsledku mateřského poslání žen. Tyto rozdíly by však neměly mít vliv na jejich životní podmínky a už vůbec by neměly vést k jejich diskriminaci, ale právě naopak by měly přispívat k vyrovnané dělbě moci v ekonomice, společnosti a při tvorbě politiky.

Prostředkem k dosažení genderové rovnosti je politika rovných příležitostí pro ženy a muže a to tak, aby bylo dosaženo co největší rovnováhy. Jedná se tak o uplatnění zkušeností žen i mužů ve všech činnostech a plánech. Není výjimkou, že osoby, které se nechovají v souladu s genderovou rolí, jsou velice často z tohoto důvodu znevýhodňovány. Postup pro dosažení genderové rovnosti se proto neustále vyvíjí a prochází nepřetržitým procesem. Mezi hlavní cíle genderové rovnosti patří:

- Uznání a respektování práv žen i mužů. Jedná se o respektování a poskytování podpory lidským právům náležejícím jak ženám, tak i mužům.
- Vedle lidských práv je další důležitou oblastí také rozvoj a zlepšování zastupitelské demokracie, která znamená podporu vyrovnané účasti mužů a žen ve veřejném životě, když v tomto směru přetrvává nedostatečné zastoupení či dokonce úplná absence žen v rozhodovacím procesu na všech úrovních a ve všech oblastech života.
- Ekonomická nezávislost jednotlivce je dalším důležitým cílem v tom smyslu, že vede k zajištění rovných podmínek na trhu práce, rovnému pracovnímu příjmu a to za současného vnímání genderových rozdílů v soukromém životě.
- Vzdělání je také významným cílem, neboť se týká způsobů, jakými se ve společnosti předávají normy chování, znalostí a dovedností.
- Neméně významným a důležitým cílem je společná odpovědnost žen a mužů, aby bylo ve společnosti dosaženo genderové rovnosti.

1.1.5. Pozitivní opatření

Pozitivní opatření lze charakterizovat jako **úmyslné zvýhodnění určité skupiny**, které však není poskytováno zbytkové populaci. Bývá také označováno podle anglického „*affirmative action*“ jako pozitivní akce, nebo také vyrovnávací opatření či obrácená diskriminace. Musí se proto jednat o zvýhodnění, tedy opatření ve prospěch jednotlivce či skupiny jednotlivců směřující k odstranění neopodstatněných rozdílů daných věkem těchto osob, nebo jejich pohlavím, zdravotním stavem, etnickým

původem atd. Cílem bývá zvýšit rozsah účasti znevýhodněných skupin ve společenské, politické nebo ekonomické činnosti v určité oblasti.

Pozitivní opatření lze ospravedlnit materiálním pojetím rovnosti, a to především snahou o dosažení rovnosti výsledků a za stanovených podmínek také rovností příležitostí. Jestliže vnímáme pozitivní opatření jako dočasnou derogaci z jinak obecného principu rovného zacházení, potom nepřímě uznáváme, že porušujeme princip rovného zacházení. Jednoduše řečeno znevýhodňujeme většinu proto, aby v budoucnu nemuselo k žádné další diskriminaci docházet. Takovéto pojetí pozitivních opatření jako dočasná derogace z jinak platného principu rovného zacházení je obsaženo také v mnoha různých mezinárodních dokumentech.⁶

Pozitivní opatření úzce souvisí s rovností výsledků, a proto se často přirovnávají ke kvótám a přidělování určitých pozic a to na základě příslušnosti k dané skupině, což však není přesné, neboť pozitivní opatření zahrnuje celou škálu aktivit veřejné moci, přičemž veřejná moc aktivně vyhledává a odstraňuje již existující nerovnost ve společenských vztazích. Určitá skupina s ohledem na její postavení, jež se jeví důvodně jako znevýhodněna, pak v praxi právě v rámci koncepce kvót může dosáhnout určité rovnosti.

Pozitivní opatření jsou odůvodňována čtyřmi hlavními argumenty, kterými jsou:

- a) náprava předchozích křivd;
- b) redistribuce statků;
- c) větší reprezentace menšinových skupin neboli argument diverzitou;
- d) větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí.⁷

1.2. Diskriminace a její druhy

Termín diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“ a znamená rozlišovat, rozdělovat, nebo také rozdílný přístup k jedné skupině než k jiné nebo k celku. Právní věda není jediným oborem, který s tímto pojmem operuje.

⁶ Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 22-27

⁷ Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 28-32

Obsah pojmu diskriminace se v čase vyvíjel a doznal značného posunu. V současné době, hovoříme-li o diskriminaci, máme na mysli zpravidla něco negativního, co však v původním významu slova nebylo. Lze říci, že diskriminace sama o sobě je přirozená, normální a je ze zásady dovolená, ledaže by byla v určitých případech zakázána. I když všeobecná definice diskriminace neexistuje, lze na základě řady mezinárodních dokumentů k určitému vymezení tohoto pojmu dospět.

Diskriminací se rozumí rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění, ale i zvýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určité skutečnosti - diskriminačního důvodu či znaku – vedoucí k nežádoucímu důsledku porušení rovnosti či rovného zacházení. Za základní diskriminační důvody jsou považovány pohlaví (včetně diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství), sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, věk, zdravotní stav, náboženství či víra, majetek, manželský nebo rodinný stav, politické nebo jiné smýšlení, členství či činnost v politických stranách či hnutích. Diskriminace proto představuje jednání, které je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce a povinností společnosti založené na ideálu demokracie je takovému zavrženíhodnému zacházení zabránit.⁸

Ne každé rozdílné zacházení však znamená porušení zákazu diskriminace. O diskriminaci půjde v těch případech, kdy právní řád vytváří nerovnost ve výkonu subjektivních práv nebo povinností a neexistuje zde relevantní souvislost mezi nerovností založenou právním řádem a nerovností, která je z povahy věci vlastní subjektivnímu právu nebo povinnosti. Jedná se o ty případy, ve kterých je mezi jednotlivci rozlišováno na základě určitého diskriminačního důvodu. Jinak řečeno rozlišování, které je náležitě odůvodněno a pro které je objektivní důvod, nemůže být považováno za diskriminační. Za objektivní a rozumné lze považovat takové zdůvodnění, které sleduje v demokratické společnosti legitimní cíl a respektuje rozumný poměr přiměřenosti mezi užitými prostředky a zamýšleným účinkem.⁹

Lze tedy uzavřít, že ne každé rozdílné zacházení je možno považovat za diskriminaci, některá rozdílná zacházení totiž zákon považuje za přípustná.

⁸ Pod. též. Růžička, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník, 2007, č. 6, s. 627.

⁹ David, L.: Diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích a § 133a občanského soudního řádu, Právo a zaměstnání, č. 9/2001, roč. 7, str. 7-12.

Pracovněprávní předpisy a antidiskriminační zákon umožňují rozdílné zacházení v případě podstatného a rozhodujícího požadavku pro výkon práce, kterou má osoba vykonávat, je-li takový požadavek pro výkon dané práce nezbytný, a za předpokladu, že cíl a požadavek sledovaný touto výjimkou je oprávněný a přiměřený. Diskriminací rovněž není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Jednotlivé druhy diskriminace jsou především upraveny v antidiskriminačních směrniciích Rady.¹⁰ Základní členění rozlišuje diskriminaci negativní a diskriminaci pozitivní. Negativní diskriminaci je pak dále možné členit na diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou.

1.2.1. Diskriminace negativní

Pojem diskriminace je často v běžném životě laiky používán právě ve smyslu negativní diskriminace. Negativní diskriminace znamená, že s určitou osobou nebo skupinou osob je ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými na základě některého z diskriminačního důvodu. Uvedené jednání vychází z důvodů právně neospravedlnitelných, nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.¹¹ Takové jednání, kdy je osoba vystavena odlišnému nebo méně příznivému zacházení ve srovnání s jinými osobami ve stejné nebo podobné situaci, přináší určité znevýhodnění nebo dokonce újmu. A takové zacházení je proto společensky neakceptovatelné, neboť je založeno na nerovnosti a na upírání určitých práv jednotlivci nebo skupině.

Diskriminace negativní lze dále rozlišovat na diskriminaci přímou a nepřímou.

1.2.1.1. Diskriminace přímá

Diskriminace přímá je jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů či znaků, s jednou

¹⁰ Rada, dříve Rada ministrů, je orgán skládající se ze zástupců členského státu na ministerské úrovni, a spolu s Evropským parlamentem, jako orgány Evropské unie, přijímají nařízení, směrnice a rozhodnutí

¹¹ Srov. Štangová. V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 49.

osobou zacházeno výhodněji či nevýhodněji než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Negativní rozlišování je založeno na kritériu obsaženém v daném právním předpise. Jedná se tedy o taková opatření, která jsou založena na diskriminačním důvodu a vedou k neodůvodněnému rozlišování.

Přímá diskriminace je v některých případech nevědomá a nechtěná, avšak jindy může být cílená a použita jako mocenský nástroj. Takovým případem pak může být diskriminace v odměňování nebo sexuální obtěžování. Méně příznivé zacházení je považováno za diskriminační i v případech, kdyby byl jeho důvod pouze domnělý (např. domněnka o homosexualitě).¹²

V pracovněprávních vztazích je diskriminace z důvodu pohlaví často založena ze strany zaměstnavatele na stereotypech a je, pouze zdánlivě, ekonomicky racionální. Toto vychází zejména z představy, že ženy jsou méně loajální, nebo že budou na plný úvazek pracovat méně, nebo že ženy v průměru mají větší výpadky z práce z důvodu péče o děti. Často se jedná i o většinovou zkušenost, která vede zaměstnavatele právě k takovým závěrům. Diskriminaci přímou je však možné také ospravedlnit, čímž rozdílné zacházení za diskriminaci nebude považováno. Toto je možné pouze v případech výslovně upravených výjimek v antidiskriminačních směrniciích Rady EU.¹³ Z důvodu povahy práce o diskriminaci proto nepůjde, pokud se bude jednat o takové podmínky, které budou ospravedlnitelné, jako např. nebude přijat muž zpěvák do ženského pěveckého sboru, nebo z důvodu ochrany žen těhotných, kojících nebo žen krátce po porodu nebude žena přijata na práci nebo pracoviště, které je těmto ženám zakázáno.¹⁴

1.2.1.2. Diskriminace nepřímá

Negativní rozlišování je zde založeno na jiné, v právním předpise neuvedené, okolnosti, která však způsobuje obdobný nežádoucí výsledek diskriminace negativní. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, když zdánlivě neutrální rozlišování, rozhodnutí, nebo postup zvýhodňuje nebo znevýhodňuje určitou osobu či zaměstnance

¹² Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 179

¹³ O antidiskriminačních směrniciích blíže v kapitole 3.4.1. a násl.

¹⁴ Štangová. V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 50.

vůči jiné osobě či zaměstnanci a to v konečném výsledku na základě rozlišování podle diskriminačních důvodů.¹⁵

Nepřímou diskriminaci je možno tedy charakterizovat jako pravidlo, které se vztahuje na všechny bez rozdílu, přičemž důsledkem jeho uplatnění je rozdílné zacházení, které zvýhodňuje nebo znevýhodňuje určitou skupinu osob, na kterou se vztahuje některý z diskriminačních důvodů, a toto rozdílné zacházení není odůvodněno oprávněným účelem ani přiměřenými a nezbytnými prostředky. Nepřímá diskriminace je proto ve srovnání s diskriminací přímou mnohem koncepčně složitější, neboť vychází z toho, že určitá obecná právní úprava, která neobsahuje žádný zakázaný diskriminační důvod, ve skutečnosti způsobuje diskriminaci při své aplikaci. Taková norma je sice v obecné rovině v pořádku, ale v realitě má na své adresáty nerovný dopad. U nepřímé diskriminace tedy není diskriminační úmysl, ale diskriminační dopad¹⁶, a jednáající osoba ani nemusí vědět, že někoho diskriminuje.

O diskriminaci se bude jednat i v případě, kdy zdánlivě neutrální kritérium bude znevýhodňovat skupinu z velké části tvořenou jedním pohlavím, a to nejčastěji ženami. Důvodem je zejména dojem společnosti, že ženy jsou svázány s pečovatelskou rolí, což způsobuje jejich výpadky z trhu práce, a právě v těchto případech dochází k nerovnosti mezi muži a ženami ve specifických odvětvích a povoláních, jejichž důvodem je pak následně rozdílné odměňování za práci stejné hodnoty.¹⁷

¹⁵ Pod. též. Matyášek, P., *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právní fórum, 2005, č. 3, s. 89-97.

¹⁶ Pro oblast nepřímé diskriminace se stal průkopnický rozsudek Nejvyššího soudu USA v případě *Griggs v. Duke Power* z roku 1971. Zaměstnavatel otevřeně uplatňoval politiku vyloučení černých pracovníků až do zavedení zákona o občanských právech z roku 1964, který takovou praxi zakázal. Zaměstnavatel z toho důvodu zavedl testy gramotnosti pro všechny uchazeče, a to i na ne kvalifikovaná místa, kde taková kvalifikace nebyla potřeba. Tentýž test platil pro všechny uchazeče, ale v důsledku trvajících dopadů diskriminace ve vzdělávání nepřiměřený počet černochů nedosahoval požadovaného standardu. Pracovní síla zůstala takřka výlučně bílá. Soud zareagoval rozšířením konceptu rovnosti: rovné zacházení mělo být považováno za diskriminační, pokud v jeho důsledku splňuje požadavky méně černých pracovníků, není-li požadavek nezbytný pro náležité vykonávání dané práce. Tato koncepce se následně rozšířila do Velké Británie a pak také do zbytku Evropy. FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská práva, 2007, s. 103.

¹⁷ Pod. též. Boučková, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 68 - 69

1.2.2. Diskriminace pozitivní

Pozitivní diskriminace spočívá v rozdílném zacházení s jednotlivci či skupinami jednotlivců, které ale není zaměřeno proti nim a tedy nezhoršuje jejich postavení, ale naopak opatření přijímána v jejich prospěch slouží k odstranění rozdílů daných právě některým z diskriminačních důvodů, jako např. věkem, pohlavím, či zdravotním stavem.

Tato obrácená diskriminace bývá z hlediska legitimacy často velice problematická, neboť jednotliví příslušníci znevýhodněné skupiny jsou aktivně upřednostňováni před ostatními při přidělování pracovních míst, pracovním postupu, školení, míst na univerzitě i při jiných podobných příležitostech.¹⁸ V této souvislosti hovoříme o opatřeních, která se nazývají „pozitivní opatření“, jejichž charakteristikou bývá dočasnost.

1.3. Pojmy s diskriminací spojené

Pro větší ucelenost mé práce je nezbytné vyložit si i jiné pojmy, které s diskriminací úzce souvisejí. Jedná se jak o pojmy, které český právní řád běžně používá a jejichž význam upravuje antidiskriminační zákon, tak také o pojmy, které naopak české právo nezná, avšak jejich znalost je v mezinárodních kontaktech nezbytná. Těmito pojmy jsou zvláštní pracovní podmínky, pokyn a navádění k diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, mobbing a bossing, gender a mainstreaming.

1.3.1. Zvláštní pracovní podmínky

Zvláštní pracovní podmínky nejsou považovány za diskriminaci. Jsou uplatňovány u žen, zejména z důvodu mateřství, mladistvých a osob se zdravotním postižením. Důvodem jsou specifické vlastnosti některých zaměstnanců, s čímž je úzce spojena potřeba s nimi zacházet odlišným způsobem. Nejrozšířenější skupiny, se kterými je zacházeno odlišně, jsou ženy a osoby mladistvé, rovněž je zvláštní ochrana dána i osobám se zdravotním postižením.

¹⁸ Pod. též. Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007. s. 121-144

Práce žen má vedle pozitivních rysů i mnoho problémů vyplývajících z toho, že žena má také nezastupitelnou funkci, funkci mateřskou. Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání vyžadují, aby ženám byla v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana. Proto jsou pracovní podmínky žen upraveny s ohledem na 2 faktory. Jedná se o faktor biologický - kvůli fyziologické zvláštnosti ženského organismu jsou ženy citlivější vůči určitým druhům prací i pracovišť (např. práce, které jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené) a faktor společenský - péče o děti a domácnost velmi zatěžují ženský organismus po fyzické i psychické stránce.

I mladiství jsou chráněnou skupinou zaměstnanců, a to s ohledem na jejich psychický a fyzický vývoj. Mladiství jsou osoby, kde dolní věková hranice, která ovšem není pevně stanovena, ale vychází se ze vzniku pracovněprávní způsobilosti, je věk 15 let a ukončení povinné školní docházky a horní hranicí je dosažení 18. roku věku, kdy jedinec nabývá plné svéprávnosti i v oblasti pracovněprávní.

1.3.2. Pokyn a navádění k diskriminaci

Jednáním, které se projevuje jako **pokyn k diskriminaci**, se rozumí takové chování osoby, která zneužije svého nadřazeného postavení vůči jiné osobě, přičemž podřízenou osobou bude diskriminována třetí osoba. **Naváděním** se rozumí chování, kterým je osoba druhou osobou přesvědčována, utvrzována a podněcována, aby diskriminovala třetí osobu. K nejčastějším případům proto většinou dochází u osob v závislém postavení. Pokyn k diskriminaci tak může dát zaměstnavatel svému podřízenému vedoucímu pracovníkovi, aby určitým zaměstnancům přiděloval více práce. V tomto případě je tedy osoba dávající pokyn v jasném mocenském postavení. V případě navádění k diskriminaci sice chybí subordinační prvek, avšak návodcem může být vůči naváděnému osoba starší, která na pracovišti je vnímána jako autorita.

Obě tyto formy diskriminace upravuje antidiskriminační zákon¹⁹, přičemž obě směřují k tomu, aby došlo k naplnění diskriminace jak přímé, tak i nepřímé nebo i k obtěžování. V konečném důsledku pak takové jednání může vést i k určitému stupni násilí na pracovišti.

¹⁹ § 4 odst. 4, 5 zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

1.3.3. Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci. **Obtěžováním** se rozumí jednání, které je zaměstnancem či uchazečem o zaměstnání, oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo dokonce urážlivé a jehož záměr či důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby anebo k vytváření zneklidňujícího, nepřátelského nebo ponižujícího prostředí na pracovišti. Jedná se o nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů. Takové nežádoucí jednání, jehož záměrem bylo snížit lidskou důstojnost jiné osoby a současně vytvořit nepřátelské a ponižující prostředí, pak musí být způsobilé toto vyvolat. Jedná se o vnímání druhé osoby, vůči které takové jednání směřuje.

Antidiskriminační zákon uvádí dvě koncepce alternativních forem chování, přičemž obě formy jednání musí být z objektivního hlediska nežádoucí. První koncepce chování se dotýká lidské důstojnosti, která je agresorem snížena záměrně, nebo je důsledkem jeho jednání. Toto chování je označováno jako hostile environment neboli nepřátelské prostředí. Druhé chování se nazývá quid pro quo, tedy něco za něco, kdy nežádoucí chování může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivňuje výkon práv a povinností. Půjde zejména o situace, kdy určité jednání zaměstnavatele vzbudí v zaměstnanci pocit, že určité chování, které si však zaměstnavatel vynucuje, je podmínkou pro výkon práv a povinností v právních vztazích.²⁰

Obtěžováním mohou být např. různé nevhodné poznámky či posměšky na osobu s jinou barvou pleti či na osoby zdravotně postižené, dále též např. podrobné hodnocení pracovních výsledků zaměstnance a zdůrazňování jeho neschopnosti k plnění přidělovaných úkolů v přítomnosti dalších zaměstnanců, nevhodné poznámky o hmotnosti osoby, o jejím příliš nízkém či vysokém vzrůstu atd.²¹ Avšak obtěžováním je i obtěžování z důvodu pohlaví, přičemž v takovém případě se hovoří o sexuálním obtěžování.

Sexuálním obtěžováním se rozumí obtěžování, které má sexuální povahu a to v jakékoli formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé,

²⁰ Šimečková, E., Jordánová, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie, Praha: Leges, 2015, s. 31-33

²¹ Srov. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 52.

nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr či důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo vytváření zneklidňujícího, nepřátelského nebo ponižujícího prostředí na pracovišti, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů. Primárním znakem sexuálního obtěžování je tedy jednání či chování spojené s pohlavím této osoby, které právě tato osoba, jako druhá strana považuje za nepřijatelné a oprávněně jej vnímá jako zásah do své osobní integrity, přičemž takovéto jednání může mít různé podoby.

Chováním sexuální povahy může být jak fyzický kontakt, tak také slovní nebo neverbální projevy. Mezi projevy fyzického sexuálního obtěžování lze zahrnout tělesné dotyky či poplácávání, nebo osahávání, které může vyústit až ve znásilnění. Chování, které vykazuje znaky trestného činu, jako je pokus o znásilnění nebo znásilnění, je pak chráněno a upraveno v předpisech trestního práva, čímž přesahuje pracovněprávní předpisy. Slovní sexuální chování se projevuje např. v erotických nebo dvojsmyslných narážkách, vtipech, nebo slovních nabídkách či jiná sexuální gesta nebo upřené pohledy na určitou část těla obtěžovaného. Mezi další neverbální projevy mohou patřit také písemná vyznání, nebo nabídky, které jsou zasílány emailem, nebo vystavování obrázků či jiných předmětů, které mají vztah k sexualitě. I zde se musí jednat o chování nevídané, nevhodné a urážlivé.²² Pokud se tak bude jednat např. o flirtování dvou kolegů na pracovišti, které je vzájemné, o sexuální obtěžování nepůjde, neboť zde bezesporu nebude naplněna podmínka nežádoucího chování.

Základním znakem je tedy nepřátelské, nežádoucí až zstrašující chování, které druhá strana považuje za nepřijatelné, pokořující nebo urážející a vnímá je jako zásah do své osobní integrity. Sexuální obtěžování může mít různou podobu v tom smyslu, že k němu může docházet nejen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale stejně tak mezi nadřízeným a podřízeným nebo mezi spolupracovníky na stejné úrovni. K sexuálnímu obtěžování může docházet také nejen mezi zaměstnanci různých pohlaví, ale i mezi zaměstnanci stejného pohlaví.

Za obzvlášť nežádoucí je možno považovat sexuální obtěžování, které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro

²² Pod. též. Bognárová, V. Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti. Právo a zaměstnání, 2003, č. 5, s. 2-7

rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Může jít např. o chování oprávněně vnímané jako podmínka pro zvýšení mzdy, poskytnutí mimořádné odměny, atd.

V normách EU je problém sexuálního obtěžování na pracovišti pojímán jako velmi závažný problém, jako nerespektování lidské důstojnosti.²³

1.3.4. Pronásledování

Jedná se o nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, které jsou reakcí na uplatnění zákonného práva, zejména jsou pak reakcí na žalobu nebo zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací. Pronásledování je i takové nevhodné chování, které se projevuje sledováním či nechtěnými kontakty, přičemž právě takový zájem cílenou osobu obtěžuje a narušuje její soukromí. Pronásledovaná osoba ale nemusí být stejná s obětí diskriminace. Jinými osobami mohou být např. svědek, spolupracovník nebo osoba, která oběti pomohla podat žalobu, pokud je tato osoba vystavena nepříznivému zacházení. V takovém případě pak není rozhodující, jestli jde o iniciativu ve vlastním zájmu, kdy se jedná o osobu diskriminovanou, nebo v zájmu jiného.²⁴

1.3.5. Mobbing a bossing

Mobbing a bossing naše právní předpisy neupravují, ale v praxi se tyto termíny často používají. Oba výrazy označují velmi negativní jevy na pracovišti. Jedná se o chování, které v minulosti bylo a stále je označováno jako šikana a pro osobu, která se stala obětí tohoto opakovaného obtěžování, to může mít negativní následky na její psychiku.

Mobbing pochází z anglického „to mob“, což v překladu znamená srocovat se, dotírat, hromadně napadat. Znamená psychický teror na pracovišti, který spočívá zejména v soustavných verbálních útocích spolupracovníků, přičemž je nutné zdůraznit, že toto se děje v rámci platných právních předpisů. Terč tohoto psychického teroru je postupně vyhnán do úplné izolace a výsledkem může být podání výpovědi, k čemuž

²³ Pod. též. Štangová. V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 53.

²⁴ Bičáková, O. Nový antidiskriminační zákon. Práce a mzda, 2007, č. 9, s. 2-7

samotný mobbing ze strany spolupracovníků mohl původně směřovat.²⁵ Jedná se tedy o nejružnější formy znepríjemňování života na pracovišti, přičemž je pro ně charakteristická skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Může jít o ponižování, osočování, ironizování, podceňování, obviňování a jiné rušivé a závadné jednání, které s ohledem na dlouhodobost, což je znakem mobbingu, je možno označit za jakýsi proces. Mobbingu se může dopouštět jak skupina osob, tak i jednotlivec, který bude mít vůči oběti mocenskou převahu.

Pojem mobbing byl poprvé užít rakouským zoologem Konrádem Lorenzem, zakladatelem moderní etologie, což je vědní obor v rámci zoologie, který se zabývá mimo jiné studiem chování živočichů, rozeznáváním jejich vrozených a naučených složek. Následně v roce 1982 analogicky tento pojem užil švédský psycholog a lékař Heinz Leymann, který vztáhl tento pojem na patologické chování, k němuž dochází na pracovišti. Podle něho se pak nazývá model, tzv. Leymannův model, který definuje psychické terorizování odehrávající se mezi mobberem a obětí, což spočívá v 45 položkách chování. Uvádí jednání, jimiž dojde k mobbingu, znaky takového nebezpečného fenoménu a jeho jednotlivé fáze.²⁶

Bossing pochází z anglického slova „boss“, což v překladu znamená šéf, člen vedení, a spočívá v tom, že osoba útočí ze své pozice nadřízeného.²⁷ Bossing je jakousi podskupinou mobbingu, když iniciátorem takového chování je zaměstnavatel. Jedná se o chování nadřízeného, které poškozují podřízeného před jeho kolegy s tím, že mu jeho práci znesnadňuje či znemožňuje. Bossing se může vyvíjet a stupňovat. Za šikanu může být považováno přehnané kontrolování plnění povinností či docházky, neschválení dovolené, arogantní chování, slovní urážky, nemožnost vyjádřit svůj názor, přisvojení si práce podřízeného jeho šéfem, různé naschvály (odebrání kancelářských potřeb) apod. A právě z tohoto důvodu, kdy s ohledem na možnosti prostředků, které může vedoucí, ať už přímo zaměstnavatel, nebo vedoucí zaměstnanec, jako šikanující osoba využít, je tento fenomén nebezpečný.

²⁵ GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo* 2. 2. vyd. Brno: Doplněk, 2004, s. 110.

²⁶ Blíže Šimečková, E., Jordánová. J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*, Praha: Leges, 2015, s. 16 - 20

²⁷ Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 58.

Motivací jak mobbingu tak i bossingu je především zájem zaměstnavatele či vedoucího pracovníka na tom, aby šikanovaná oběť opustila pracoviště, aniž by jí musela být vyplacena nějaká finanční náhrada za ukončení pracovního poměru. Motivací takového jednání však může být také pouhé zdůrazňování oběti své nadřazené postavení.

1.3.6. Gender a mainstreaming

Jedná se o pojmy nové, které jsou však v posledních letech velmi používané. Je to metoda prosazování rovnosti pohlaví, která je nedílnou součástí rozhodovacího procesu. Zohledňuje se to, zda rozhodnutí, které má být výsledkem daného rozhodovacího procesu, bude mít negativní, nebo pozitivní vliv na ženy a muže. Jde o doplňující hodnotící hledisko k jiným, tradičním hlediskům, jako jsou finanční náklady, naléhavost řešení, právní aspekty a jiné.²⁸

Již výše je uvedeno význam slova **gender**, který se používá k vystižení sociálních odlišností mezi mužem a ženou, které jsou dány společensky, historicky a kulturně a které se v průběhu času mění. Gender přesahuje pouhý anatomický popis těla, ale vyvolává i představu určitého souboru osobních vlastností nebo vzorců chování, které se k muži či ženě vztahují. Od tohoto se pak odvíjí vnímání společnosti ve vztahu k ženám a mužům, která však společnost, byť v rámci historických a kulturních tradic, přijala v pohledu právě na ženu a muže stran jejich vlastností, které jsou či by měly být pro ně typické.

Mainstreaming lze definovat jako proces, při kterém dochází k prosazování a začleňování nových důležitých poznatků do politiky, praxe a životního stylu. **Gender mainstreaming** pak spočívá v reorganizaci, zlepšení a rozvoji rozhodovacích procesů tak, aby se ve všech oblastech a na všech úrovních zohledňovalo rovné postavení žen a mužů. Jedná se legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí žen a mužů v ČR. Zjednodušeně řečeno tedy jde o metodu, která je založena na "prostoupení" hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Znamená systematickou integraci priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů

²⁸ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 57.

a opatření. Jako nástroj a strategie přihlíží k biologickým odlišnostem žen a mužů i k jejich odlišným společenským a životním podmínkám, přičemž se snaží vyhnout stereotypizaci a zjednodušování mužských a ženských rolí.²⁹ Jedná se tedy o strategii Evropské unie, jejímž cílem je dosažení rovného postavení žen a mužů. V této souvislosti se pak hojně hovoří o zavádění kvót tak, aby bylo dosaženo rovnosti mezi oběma pohlavími. Současně je však nutno podotknout, že však neznámá, že by se snahy na podporu rovnosti měly omezovat právě jen na zavádění opatření na pomoc ženám, ale tato strategie představuje také mobilizaci všech všeobecných politik za účelem dosažení rovnosti. Již ve fázi plánování se tak berou aktivně a otevřeně v úvahu možné účinky těchto opatření a politiky na příslušnou situaci mužů a žen.

Nelze pak odhlédnout ani od skutečnosti, že i tímto dochází k jakési osvětě mezi jednotlivci, kteří stále ještě ve svých postojích vůči ženám zůstávají v předsudcích a očekáváních ve vztahu k jejich rolím ve společnosti.

²⁹ Ferrarová, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender Studies, 2007, s. 23

2. Rovnost a zákaz diskriminace v dokumentech mezinárodního práva.

Mezinárodní právo lze definovat jako soubor právních norem, které zajišťují mírovou existenci a plynulý vývoj mezinárodního společenství. Jedná se o komplex pravidel, norem a principů, které upravují vztahy mezi jednotlivými státy. Mezinárodní právo výrazně upravuje obsah norem práva vnitrostátního.³⁰

Po 2. světové válce začala společnost více než kdy dřív zvyšovat zájem o lidská práva a snažit se napravit obrovské humanitní problémy. V této souvislosti pak mezinárodní organizace, které existovaly, aktivizovaly svou činnost, a nové byly zakládány. Tyto organizace měly za cíl zajistit ochranu základních lidských práv a svobod. V důsledku rozvíjející se hospodářské spolupráce mezi jednotlivými státy následně se nezbytnou oblastí pro úpravu ukázala být také oblast sociálních práv, které pracovní právo upravuje. Zákaz diskriminace, která byla do této doby vnímána spíše jako morální problém, se stal protiprávním jednáním, jehož znaky bylo rovněž nutno právně regulovat.

Mezinárodní organizace působící v oblasti základních lidských práv a svobod a také práv sociálních jsou zejména Organizace spojených národů a také Mezinárodní organizace práce, která působí na mezinárodní úrovni v oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení. Rozhodující význam v oblasti lidských práv měla Všeobecná deklarace lidských práv, která se stala jakýmsi základním katalogem lidských práv a základních svobod. Byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. 12. roku 1948 v New Yorku. Byť tato deklarace není mezinárodní smlouvou, není právně závazná, stala se podkladem pro přijetí některých dalších mezinárodních dokumentů, jež upravují také principy rovnosti a zákazu diskriminace. Katalog lidských práv a svobod byl obsažen v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které schválilo Valné shromáždění OSN v roce 1966.³¹ Tyto dva pakty jsou

³⁰ Malenovský, J. Mezinárodní právo veřejné. Jeho obecná část a poměr k vnitrostátnímu právu zvláště k právu českému, 4. Opravené a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2006, s. 15.

³¹ K těmto dokumentům více v následujících kapitolách.

nejvýznamnějšími nástroji mezinárodní ochrany lidských práv. Jsou závazné pro státy, které je ratifikovaly.

Podle čl. 10 zák. č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky (dále jen Ústava ČR) vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. Současně v takovém případě stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

Článek 10a Ústavy ČR dále stanoví, že mezinárodní smlouvou mohou být některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci. A k ratifikaci těchto mezinárodních smluv je potřeba souhlasu Parlamentu, nestanoví-li ústavní zákon, že k ratifikaci je třeba souhlasu daného v referendu.

2.1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen OSN) je největší politickou mezivládní organizací, jejímž cílem je udržovat mezinárodní mír a bezpečnost, uskutečňovat mezinárodní spolupráci a rozvíjet přátelské vztahy mezi národy.

OSN se vyvinula z koalice států, které bojovaly proti fašismu ve 2. světové válce, přičemž tyto státy podepsaly 1. 1. 1942 Deklaraci Spojených národů. OSN tak byla na konci 2. světové války založena mezinárodní smlouvou zvanou Charta Spojených národů, podepsanou 26. 6. 1945 na mezinárodní konferenci o poválečném uspořádání světa v San Franciscu. OSN oficiálně vznikla 24. 10. 1945, kdy její Charta nabyla platnosti. Společnost, kterou zakládalo 51 členských států, postupně přijímala další členské státy. Velký nárůst členských států, bojujících za mír, byl zaznamenán až koncem padesátých let, a potom po rozpadu SSSR. Dnes má OSN 192 členských států, které se zaměřují především na boj proti terorismu a rasismu. Hlavní sídlo OSN je v New Yorku, a další střediska OSN jsou v Ženevě a ve Vídni. Veškerá činnost této mezinárodní organizace je financována z příspěvků členských států vyměřovaných podle jejich velikosti a hospodářské vyspělosti. Úředními jazyky OSN jsou angličtina, španělština, čínština, ruština, francouzština a na důležitějších schůzích také arabština. Česká republika je členem OSN od roku 1993.

Základní cíle a zásady jsou zakotveny v Chartě OSN, která upravuje také složení a činnost hlavních orgánů³² a postup řešení mezinárodních sporů. Hlavním cílem je tak zachování mezinárodního míru a bezpečnosti s tím, že jakékoli útočné činy nebo jiná porušení míru budou potlačeny pokojnými prostředky a plně ve shodě se zásadami spravedlnosti a mezinárodního práva. Dalším cílem OSN je zajištění zásady rovnoprávnosti a sebeurčení národů, přičemž má rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, a činit jiná vhodná opatření k posílení světového míru. Jiným cílem OSN je pak uskutečňování mezinárodní součinnosti při řešení mezinárodních problémů v hospodářské, sociální, kulturní či humanitní oblasti, to všechno za podporování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka, nebo náboženství.³³

Rozvojové cíle tisíciletí (Millennium Development Goals) je program, který má vést k odstranění největších problémů rozvojového světa definovaných v osmi základních cílech. Podpisem Miléniové deklarace (The United Nations Millennium Declaration) v září 2000 slíbilo spolupracovat na jejich dosažení do roku 2015 všech tehdejších 189 členů OSN a také Švýcarsko a Vatikán. Všechny členské státy se na summitu ukončeném dne 23. prosince 2000 dohodly ve svém usnesení na osmi prioritách rozpracovaných do konkrétních úkolů, jichž hodlají dosáhnout do roku 2015 nebo dříve:

1. Odstranit extrémní chudobu a hlad.
2. Dosáhnout základního vzdělání pro všechny.
3. Prosazovat rovnost pohlaví a posílit roli žen ve společnosti.
4. Snížit dětskou úmrtnost.
5. Zlepšit zdraví matek.
6. Bojovat s HIV/AIDS, malárií a dalšími nemocemi.
7. Zajistit udržitelný rozvoj životního prostředí.
8. Vytvořit světové partnerství pro rozvoj.³⁴

³² Hlavními orgány OSN jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Hospodářská a sociální rada, Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát. Poručenská rada, která také původně patřila mezi hlavní orgány, zastavila svou činnost v roce 1994.

³³ Pod. též. David, V., Sladký, P., Zbořil, F. Mezinárodní právo veřejné., 3. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2006, s. 228-237.

³⁴ Rozvojové cíle tisíciletí. [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/rozvojove-cile-tisicileti-mdgs/>

Jak je patrné v bodu 3 výše uvedeného programu, vyjádření víry v důstojnost a rovná práva mužů a žen, není obsažen jen v preambuli Charty OSN. Ač se na první pohled zdá, že důstojnost je čistě termínem z oblasti všeobecných lidských práv, má i své sociální souvislosti. Dokumentuje to právě např. preambule Charty, ve které se důstojnost dostává do souvislosti se sociálními právy.³⁵ Důstojnost je tak možné vnímat jako základní sociální právo, které podmiňuje způsob výkonu všech ostatních sociálních práv.³⁶ Samotná ustanovení Charty OSN o lidských právech však byla příliš obecná, a proto se OSN i členské státy snažily je postupně konkretizovat a kodifikovat v deklaracích Valného shromáždění a v mezinárodních úmluvách.

Je důležité poznamenat, že na program Rozvojové cíle tisíciletí navázal po roce 2015 program **Cíle udržitelného rozvoje**, který je výsledkem tříletého procesu vyjednávání. Na formulaci celkem 17ti cílů tohoto programu se podílely nejen všechny členské státy OSN, ale také zástupci občanské společnosti, podnikatelské sféry a akademické obce. Agendu udržitelného rozvoje oficiálně schválil summit OSN 25. září 2015 v New Yorku v dokumentu *Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030* (Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development). I zde je stanoven cíl dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek, a to pod bodem 5 programu udržitelného rozvoje. V rozpravovaných úkolech tohoto cíle je dále mimo jiné uvedeno, že je potřeba celosvětově skoncovat se všemi formami diskriminace žen a dívek, eliminovat všechny formy násilí vůči ženám a dívkám ve veřejné i soukromé sféře, zajistit ženám rovné příležitosti a plnou a efektivní účast na rozhodování na všech úrovních v politickém, ekonomickém i veřejném životě, rozšířit možnosti využívání moderních technologií, zejména informačních a komunikačních, pro posilování postavení žen, a také přijmout a posílit vhodné politiky a vymahatelné právní předpisy pro prosazování rovnosti žen a mužů a posilování postavení žen a dívek ve všech sférách.³⁷

Na půdě OSN tak vznikla řada mezinárodních dokumentů upravujících lidská práva a základní svobody. Patří mezi ně také úmluvy na ochranu žen, jimiž jsou

³⁵ Srov. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 64

³⁶ K důstojnosti jako významnému aspektu sociálních práv srov. Tomeš, I., Kodinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 139-140

³⁷ Cíle udržitelného rozvoje. [online]. [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/>

Úmluva o politických právech žen, Úmluva o státním občanství vdaných žen, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a další.

S ohledem na téma mé práce se dále budu zabývat následujícími:

- Všeobecná deklarace lidských práv;
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech;
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech;
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen;
- Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace;
- Úmluva o politických právech žen;
- Úmluva o právech dítěte.

2.1.1. Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecnou deklaraci lidských práv schválilo Valné shromáždění dne 10. 12. 1948. Návrh této deklarace připravila Komise pro lidská práva, která byla v roce 1946 ustanovená jako orgán Hospodářské a sociální rady pro podporu lidských práv.

Deklarace obsahuje 30 článků. Obdobně jako Charta OSN také Všeobecná deklarace lidských práv uznává přirozenou důstojnost a rovná a nezcizitelná práva jako základ svobody člověka, spravedlnosti a míru ve světě. Ve své preambuli dále uvádí, že je společná pro všechny národy a všechny státy a to za tím účelem, aby se každý jednotlivec a každý orgán společnosti snažil vyučováním a výchovou rozšířit úctu k těmto právům a svobodám a zajistit postupnými opatřeními vnitrostátními a mezinárodními jejich všeobecné uznání a zachování.

Podle základních lidských práv a svobod, jako jsou zejména právo na život, svobodu a bezpečnost, právo na rovnost před zákonem a na stejnou zákonnou ochranu, bez jakékoli diskriminace a další, upravuje Všeobecná deklarace i základní sociální práva – zejména právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti a právo na spravedlivou placenou dovolenou. Mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc. A právě – kromě jiného – i v souvislosti s právem na práci, právem na spravedlivou odměnu atd. uvádí Všeobecná deklarace lidských práv v několika svých článcích (zejména v čl. 1 a 2), že lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech a je zakázána

jakákoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo jiného postavení.³⁸

V souvislosti s tématem mé práce nelze opomenout také článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv, který v odstavci 1 stanoví, že každý má právo na práci, na svobodnou volbu svého zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Článek 23 odstavec 2 dále upravuje nárok na stejný plat za stejnou práci a to bez jakéhokoli rozlišování. A odstavec 3 tohoto článku stanoví, že každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba prostředky sociální ochrany.

Výkon těchto práv a svobod mohl být omezen pouze takovými zákony, které mohly zajistit uznání a zachování práv a svobod ostatních a vyhovět tak spravedlivým požadavkům morálky, veřejného pořádku a obecného blaha v demokratické společnosti.³⁹ Samotný výkon těchto práv a svobod nesmí být v žádném případě v rozporu s cíli a zásadami OSN. Nic v této deklaraci nesmí být vykládáno tak, aby kterýkoli stát či kterákoli skupina nebo osoba měla právo nebo jen možnost vyvíjet takovou činnost či dopouštět se takových činů, které by směřovaly k potlačení některého z práv nebo svobod v deklaraci uvedených.⁴⁰

Všeobecná deklarace však není smlouvou, má pouze doporučující charakter. Její ustanovení nebyla právně závazná, měla ale charakter legis ferendae. Později tento dokument s vysokou morální prestiží, s ohledem na jeho správný obsah a zaměření, začaly mnohé státy přejímat do svých ústav i mezinárodních smluv o lidských právech. Sama Organizace spojených národů dlouhodobě usilovala o zakotvení základních lidských práv a svobod do mezinárodní smlouvy a to zejména z toho důvodu, že následně jejím přijetím a ratifikací by se práva a základní svobody staly součástí právních řádů jednotlivých států.

³⁸ Srov. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 65

³⁹ Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 99

⁴⁰ čl. 30 Všeobecné deklarace lidských práv

Téměř po dvacetiletém a často velice náročném a zdlouhavém jednání mezi jednotlivými státy, které měly často velice odlišné představy o pojetí a funkci základních lidských práv a svobod, se podařilo dosáhnout dohody o minimálním standardu lidských práv. Valné shromáždění OSN tak schválilo dne 16. 12. 1966 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Oba tyto pakty byly tehdejší Československou socialistickou republikou ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

2.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl vytvořen v prosinci 1966 v New Yorku na zasedání OSN. V této době byl podepsán také Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech potvrzuje zásadu sebeurčení národů, přičemž zakotvuje zejména právo každého člověka na život, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo svobody pohybu, právo na ochranu soukromí, rodiny, domovní svobody a listovního tajemství, právo na ochranu svobody myšlení, svědomí a náboženství. Dále pak zakotvuje také zákaz mučení, krutého, nelidského a ponižujícího zacházení nebo trestání, zákaz otroctví a obchodu s otroky, požadavek rovnosti před zákonem a právních záruk objektivního soudního řízení, svobodu projevu, zákaz válečné propagandy, svobodu shromažďování a spolčování, práva dítěte a ochranu etnických, náboženských nebo jazykových menšin. **Pakt zakotvuje také jakoukoli diskriminaci při realizaci občanských a politických práv.**

Rovnost je proklamována v několika člancích. Podle čl. 2 se každý stát, který je smluvní stranou Paktu, zavazuje respektovat práva uznaná v tomto Paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení, přičemž podnikne nutné kroky v souladu se svými ústavními postupy a ustanoveními tohoto Paktu k tomu, aby schválil taková zákonodárná nebo jiná opatření nutná k tomu, aby byla uplatněna práva uznaná v Paktu, pokud tak již nestanoví existující zákonodárná nebo jiná opatření. Současně se každý stát zavazuje zajistit, aby se kterékoli osobě, jejíž

práva nebo svobody tímto Paktem uznané byly porušeny, dostalo účinné ochrany. A každá osoba, která se domáhá takové ochrany, měla na ni právo stanovené příslušnými právními, správními nebo zákonodárnyými orgány. V čl. 3 se státy, smluvní strany Paktu, zavazují zajistit stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu. V čl. 14 je také deklarována procesní rovnost před soudy s tím, že každý má úplně stejné právo, aby byl spravedlivě a veřejně vyslechnut nezávislým a nestranným soudem, který rozhoduje buď o jeho právech a povinnostech, nebo o jakémkoli trestním obvinění vzneseném proti němu. A v čl. 26 zakotvuje požadavek rovnosti před zákonem bez jakékoli diskriminace.⁴¹

Zajištění realizace závazků plynoucích z obou paktů upravuje jak obecná povinnost poctivého plnění mezinárodních smluv tak také i zvláštní mezinárodní kontrolní opatření, která mají zajistit dodržování těchto závazků. Způsob kontroly zavedený u mezinárodního paktu o občanských a politických právech je přísnější než u druhého paktu. A to z toho důvodu, že skupinu občanských a politických práv může zajistit běžnými vnitrostátními prostředky každý stát, kdežto realizování hospodářských, sociálních a kulturních práv je odvislé od stupně rozvoje každého státu a na jeho možnostech tato práva uskutečnit. Garantem dodržování Paktu je Výbor Spojených národů pro lidská práva, který byl zřízen na základě článku 28 této dohody. Výbor pro lidská práva projednává na základě zpráv o plnění Paktu a případně také vzájemných stížností o dodržování Paktu. To vše však pouze v případě, pokud smluvní strany přijaly zvláštní opční klauzuli obsaženou v tomto Paktu.

Přijme-li smluvní strana zvláštní opční klauzuli obsaženou v Paktu, je výbor oprávněn projednávat stížnosti jiné smluvní strany, že neplní a porušuje své závazky podle čl. 41. Jestliže se Výboru nepodaří věc urovnat ke spokojenosti obou států, jmenuje pětičlennou smírčí komisi, jež nabídne stranám dobré služby k přátelskému urovnání (čl. 42). Podle opčního protokolu připojeného k Paktu⁴² může výbor projednávat i stížnosti jednotlivců na porušování Paktu ze strany státu. Týká se to ovšem jen těch smluvních stran, které tento opční protokol přijaly. Výbor v takovém případě posoudí oznámení a vezme v úvahu všechny písemné informace, které obdržel od stěžovatele a dotyčné smluvní strany. Výbor posoudí jen ta oznámení jednotlivců,

⁴¹ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 66-67

⁴² Opční protokol byl publikován pod č. 169/1991 Sb.

z kterých se ujistí, že táž věc není projednávána v jiném mezinárodním orgánu pro šetření nebo řešení sporu a že stěžovatel vyčerpal veškeré opravné prostředky, které měl vnitrostátně k dispozici, ledaže by šlo o nerozumné prodlužování opravného řízení. Výbor pro zkoumání žaloby na veřejných zasedáních oznámí svůj názor dotyčné smluvní straně a žadateli (čl. 5). Výbor zahrne do své výroční zprávy, kterou podle čl. 45 Paktu předkládá Valnému shromáždění OSN prostřednictvím Hospodářské a sociální rady, i přehled své činnosti podle tohoto protokolu (čl. 6).⁴³

2.1.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Smluvní strany Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech se zavázaly usilovat o rozvoj a dodržování práv uznaných v paktu. Zásada sebeurčení národů a z ní plynoucí právo každého národa svobodně si určit svůj politický status a uskutečňovat svůj hospodářský, sociální a kulturní rozvoj je zakotvena v čl. 1. Smluvní strany tohoto Paktu se také zavázaly uznat právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj i jeho rodinu a na zlepšování životních podmínek lidu na svém území. Pakt zakotvuje také řadu sociálních práv jako je právo na práci, na spravedlivou mzdu a na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na zakládání odborových organizací a svobodné sdružování v nich, právo na zabezpečení před hladem, právo na vzdělání a právo na zdraví. Všechna tato práva zaručují státy jednotlivcům bez jakékoli diskriminace, když v čl. 2 Paktu se stanoví, že se státy zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu se budou uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. V čl. 3 je pak zakotven **princip rovnosti mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv v tomto Paktu uvedených**.

Kontrolní mechanismus tohoto Paktu je odlišný od Paktu o občanských a politických právech. Smluvní strany jsou pouze povinny pravidelně informovat Hospodářskou a sociální radu, které předkládají zprávy o přijatých opatřeních, která přijaly, a o pokroku, jehož bylo při zabezpečování práv v Paktu upravených dosaženo.

⁴³ Srov. Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 102

Hospodářská a sociální rada pak po projednání předložených zpráv ve spolupráci s jinými orgány OSN a mezinárodními odborovými organizacemi podnikne nebo vhodnou formou podpoří mezinárodní akci, která by pomohla smluvním státům při zajišťování těchto práv na jejich území.⁴⁴ Nicméně smluvní státy svůj závazek proto realizují postupně podle svých finančních a lidských možností. Takto předkládané zprávy od roku 1985 zkoumá Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva.⁴⁵ Jedná se o pomocný orgán Hospodářské a sociální rady, který navrhuje doporučení do zprávy předkládané Valnému shromáždění OSN.

Na tomto místě je ještě potřeba zmínit, že Všeobecná deklarace lidských práv upravuje práva jednotlivců. Oba Pakty, tedy Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, jsou pak závazné pro státy, až od okamžiku kdy je ratifikovaly. Úkolem těchto států je pak následně zaručit veškerá práva zakotvená v Paktech jednotlivcům.⁴⁶

2.1.4. Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace

Rasová diskriminace je jedním z hlavních problémů moderní společnosti. Předsudky z důvodu barvy pleti, jsou viditelné v mnoha situacích každodenního života, a na veřejných místech.

Na Kongresu OSN v roce 1966 v New Yorku byla schválena Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, jejímž cílem je prevence a odstranění rasové diskriminace. U nás byla publikována pod č. 95/1974 Sb. Podle preambule úmluvy je jakékoli určení o nadřazenosti, založené na rasovém rozlišování, vědecky falešné, morálně odsouzeníhodné, sociálně nespravedlivé a nebezpečné. Diskriminace mezi lidmi podle rasy, barvy pleti nebo národnostního původu je na překážku přátelským a mírovým vztahům mezi národy.⁴⁷

⁴⁴ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 67-68

⁴⁵ Výbor je složen z 18-ti nezávislých expertů a jejich zasedání se konají v Ženevě.

⁴⁶ Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech spolu s opčními protokoly a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech společně vytvářejí určitý celek. Jedná se o jakési katalogy lidských práv, přičemž často bývají souhrnně označovány jako Mezinárodní charta lidských práv. Ve svých preambulích poukazují na přirozenoprávní základ rovnosti a zákaz diskriminace při požívání lidských práv.

⁴⁷ Srov. Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 110

Článek 1 Úmluvy o odstraňování všech forem rasové diskriminace definuje, co je rasová diskriminace, co tento pojem znamená a jaké jsou formy diskriminace. Pojem „rasová diskriminace“ zde znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života.

Jsou také stanovena pravidla, podle kterých je nutné dodržovat tento mezinárodní dokument. Uvedeny jsou zásady, které by měly být zavedeny v každé zemi dodržující úmluvu, přičemž Úmluva smluvní strany zavazuje nejen k zákazu a odstranění rasové diskriminace v oblasti politické, hospodářské, sociální a kulturní, ale také zajištění účinné ochrany obětem diskriminačního jednání prostřednictvím soudů a jiných orgánů.⁴⁸ V čl. 6 se zakotvuje justiční systém odpovědný za stíhání osob nedodržujících úmluvu, a ochranu práv příslušníků národnostních menšin.

Úmluva pak současně disponuje vlastním kontrolním mechanismem, kterým je Výbor pro odstranění rasové diskriminace. Výbor je orgán, který je příslušný pro posuzování dosažené úrovně při naplňování této Úmluvy. Kontrola probíhá pravidelným předkládáním zpráv od smluvních států o legislativních, soudních, správních a jiných opatřeních, která učinily za účelem naplnění Úmluvy, a hodnocením těchto zpráv Výborem. Po projednání a vyhodnocení těchto zpráv vydá Výbor tzv. závěrečná doporučení, která by smluvní státy ve snaze zlepšit úroveň dodržování závazků vyplývajících z úmluvy měly naplňovat. Výbor rovněž projednává stížnosti mu adresované ze strany jednotlivců, kteří spadají pod jurisdikci daného smluvního státu, a to na základě opčního prohlášení zúčastněných států.⁴⁹

2.1.5. Úmluva o politických právech žen

Úmluva o politických právech žen z roku 1952 byla u nás publikována pod č. 46/1955 Sb., a smluvním stranám ukládá, aby zajistily pro ženy žijící na jejich území aktivní i pasivní volební právo, tj. právo volit a být volené do všech veřejně volených

⁴⁸ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo 2. 2. Vydání, Brno: Doplněk, 2004, s. 104

⁴⁹ Pod. též. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 69

orgánů. Dále také zakotvuje oprávnění žen vykonávat veřejné úřady a všechny veřejné funkce za stejných podmínek s muži a to bez jakékoli diskriminace.

2.1.6. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Ochranu žen zajišťuje především Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla schválena na Valném shromáždění Organizace spojených národů 18. prosince 1979 v New Yorku. Tato úmluva je vyvrcholením dosavadního vývoje regulace a procesu emancipace a zrovnoprávnění žen. Lze ji považovat za hlavní nástroj ochrany lidských práv žen, univerzální co do působnosti, všestrannou co do rozsahu a předmětu úpravy a mezinárodněprávně závaznou.

Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen podepsala bývalá Československá socialistická republika v Kodani dne 17. července 1980. Ratifikační listina pak byla po vyjádření souhlasu Federálního shromáždění Československé socialistické republiky a ratifikaci prezidentem uložena dne 16. února 1982. Úmluva vstoupila v platnost v souladu se svým článkem 27 odst. 2 dnem 18. března 1982 a byla publikována ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí Československé socialistické republiky pod č. 62/1987 Sb.⁵⁰

Je rozdělena do šesti částí. V preambuli se Úmluva odvolává na základní koncepci Charty OSN, tedy potvrzuje víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osoby a v rovná práva žen a mužů. Konstatuje rovněž vůdčí zásadu Všeobecné deklarace lidských práv a to nepřipustnost diskriminace a nárok každého jedince na všechna práva a svobody, které jsou v ní zakotveny, bez jakéhokoli rozdílu, včetně rozdílu založeného na pohlaví. Dále se preambule odvolává na oba Pakty o lidských právech a jejich požadavcích, jenž mají zabezpečit rovnoprávnost mužů a žen při využívání všech občanských, politických, hospodářských, sociálních a kulturních práv. Připomíná, že i přes tyto právní nástroje diskriminace žen i nadále pokračuje a zdůrazňuje, že diskriminace žen porušuje zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti, je překážkou pro účast žen – na rovnoprávném základě s muži – v politickém, společenském, hospodářském i kulturním životě jejich zemí, přičemž zabraňuje růstu blahobytu společnosti, rodiny a znesnadňuje plný rozvoj

⁵⁰ Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen. [online]. [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>

možnosti žen. Poukazuje také na přínos žen k blahu rodiny a rozvoji společnosti, který dosud není plně uznávaný, jakož i na společenský význam mateřství a úlohu obou rodičů v rodině při výchově dětí, přičemž úloha ženy při zachování rodu by neměla být základem pro diskriminaci.

První část obsahuje obecné závazky států, jež jsou důležité pro interpretaci celé Úmluvy. V čl. 1 je vymezen výraz „diskriminace žen“. Jedná se o jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Je zakázána jakákoli diskriminace a to jak úmyslná, tak také neúmyslná.

V čl. 2 se smluvní strany zavazují zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech, pokud v nich ještě není zakotvena s tím, že budou dále zajišťovat praktické uskutečnění této zásady. Toto budou činit všemi vhodnými prostředky a současně bez prodlení budou provádět politiku odstranění všech forem diskriminace žen. Státy se rovněž zavázaly, že přijmou příslušná legislativní a jiné opatření včetně sankcí, tam kde jich bude třeba, zakazující veškerou diskriminaci žen. Dále se zavazují zavést právní ochranu práv žen na rovném základě s muži a zajišťovat ji prostřednictvím příslušných národních soudů a jiných veřejných institucí. Státy se zavázaly zdržet se zapojení do jakéhokoli aktu nebo praktiky diskriminace žen a zajistit, aby veřejné orgány a instituce jednaly v souladu s tímto závazkem. To znamená, aby nedocházelo k veřejnoprávním aktům diskriminace. Zavázaly se však přijímat veškerá příslušná opatření pro odstraňování diskriminace žen jakoukoli osobou, organizací nebo podnikem. Rovněž se také zavázaly ke změně nebo zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které představují diskriminaci žen.

Dle Úmluvy má být diskriminační praxe odstraněna s tím, že zahrnuje nejen veřejnoprávní, ale i soukromoprávní akty – např. i diskriminaci v rodině. Tím se liší od ostatních dokumentů o lidských právech, které se zaměřují na diskriminaci ve sféře veřejnoprávní.⁵¹

⁵¹ Srov. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 70

Podle čl. 4 nebude považováno za diskriminaci, jak je definována v Úmluvě, jestliže státy přijmou dočasná zvláštní opatření, která budou zaměřená na faktická urychlení zrovnoprávnění žen a mužů. V žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek. Dále stanoví, že od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.

Článek 5 této Úmluvy pak obsahuje z hlediska jeho naplnění dle mého velice obtížný závazek a to z toho důvodu, že smluvní strany se v něm zavazují ke změně společenských a kulturních zvyklostí pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti a nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen.

Další části Úmluvy obsahují občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní práva žen. Mimo jiné je v čl. 9 upravena také otázka státní příslušnosti žen. Podle tohoto ustanovení poskytnou smluvní strany ženám rovná práva s muži nabývat, měnit nebo ponechávat si svou státní příslušnost. Zejména zajistí, že ani manželství s cizincem, ani změna státní příslušnosti manžela během manželství nezmění automaticky státní příslušnost manželky, neučiní ji osobou bez státní příslušnosti, a ani ji nepřinutí přijmout státní příslušnost manžela. Jedná se o podobnou úpravu, která je obsažena v Úmluvě o státním občanství vdaných žen z roku 1957.⁵²

Dalším velice významným je také čl. 11 Úmluvy, podle kterého se smluvní státy zavazují přijmout veškerá opatření příslušná k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva. Jedná se zejména o právo na práci jakožto nezczizitelné právo všech lidských bytostí, právo na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání, právo svobodné volby povolání a zaměstnání, právo na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání, právo na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, speciální přípravy a doškolení, právo na stejnou odměnu, včetně výhod, právo na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce, a právo na sociální zabezpečení,

⁵² Srov. Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 105

zejména v případě důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat. Státy se také zavázaly k ochraně mateřského poslání žen a k zajištění reálného práva na práci, když pod hrozbou uvalení sankcí Úmluva zakazuje propuštění z důvodu těhotenství nebo mateřské dovolené a z důvodu manželského stavu.

Za účelem implementace Úmluvy byl podle čl. 17 ustanoven Výbor pro odstranění diskriminace žen. Jedná se o specializovaný orgán, který sestává z 23 odborníků a který provádí především administrativní kontrolu a sleduje dodržování závazků vyplývajících z Úmluvy. Samotná kontrola se uskutečňuje prostřednictvím pravidelného předkládání zpráv smluvních stran o plnění Úmluvy. Příslušný stát svou první zprávu předloží do jednoho roku poté, kdy Úmluva pro něj vstoupila v platnost. Další zprávy pak tento stát předkládá alespoň každé čtyři roky anebo kdykoli o to Výbor požádá. Tyto zprávy pak mohou informovat o okolnostech nebo případně problémech, se kterými se stát potýká v oblasti plnění závazků z této dohody. Výbor pak následně tyto zprávy o legislativních, soudních či jiných administrativních opatřeních, které státy přijaly za účelem naplnění smlouvy, projednává a hodnotí, jakého pokroku bylo již dosaženo. Možnost individuálních oznámení původní text Úmluvy neobsahoval. Toto bylo odstraněno Opčním protokolem, který vstoupil v platnost v roce 2000, pro Českou republiku pak dne 26. 5. 2001 a byl publikován pod č. 57/2001 Sb. m. s. Podle čl. 2 protokolu mohou oznámení podávat také osoby či skupiny osob, které podléhají jurisdikci státu, který i tento Opční protokol ratifikoval. Po vyhodnocení uvedených materiálů a jejich projednání se zástupci státu vydá Výbor závěrečná doporučení, přičemž tento stát pak musí do šesti měsíců podat písemné prohlášení objasňující informace o opatřeních v této souvislosti přijatých. Pokud k tomu dá stát souhlas, může vyšetřování zahrnovat také návštěvu území tohoto státu.⁵³

Jak je patrné Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen vytváří v mezinárodním právu výjimečnou hierarchii chráněných hodnot, a to z důvodu toho, že upravuje rovnost pohlaví jako nadřazené hodnoty nad tradicemi vycházejícími

⁵³ Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplňené a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 106-107

z kulturního prostředí země. Státy se tudíž nemohou odvolávat na lokální kulturní pojetí vztahů mezi mužem a ženou.⁵⁴

Koordináčním orgánem vlády, v jehož působnosti je vnitrostátní sledování a vyhodnocování plnění závazků z mezinárodních smluv o lidských právech, je v České republice od roku 1998 zmocněnec vlády pro lidská práva a Rada vlády ČR pro lidská práva.

2.1.7. Úmluva o právech dítěte

Úmluva o právech dítěte z roku 1989, která byla publikována u nás pod č. 104/1991 Sb., navázala na dřívější Deklaraci práv dítěte z roku 1959. Dítětem podle Úmluvy se rozumí každá lidská bytost, která je mladší osmnácti let, pokud podle právního řádu, který se na ni vztahuje, nedosáhne zletilosti dříve. V Úmluvě není dítě chápáno ani jako objekt ochrany, ani jako pasivní subjekt, nýbrž jeho práva jsou zde formulována od základních minimálních práv, vyjadřující a umožňující jeho přežití, až po aktivní práva vyjadřující jeho možnost v závislosti na jeho věku samo o sobě rozhodovat.⁵⁵

Smluvní strany se zavazují, že budou respektovat a zabezpečovat práva zakotvená v této Úmluvě každému dítěti, které se nachází pod jejich jurisdikcí, a to bez jakékoli diskriminace podle rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smyšlení, národnostního nebo etnického či sociálního původu, majetku, tělesné nebo duševní nezpůsobilosti, rodu a jiného postavení dítěte nebo jeho zákonných zástupců. Také se dále zavazují, že učiní všechna potřebná opatření k tomu, aby dítě bylo chráněno před jakýmkoli formami diskriminace nebo trestání, které plyne z jeho postavení, činnosti, názorů nebo přesvědčení jeho rodičů, zákonných zástupců či členů rodiny.⁵⁶

⁵⁴ Pod. též. Boučková, P. a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 63 - 64

⁵⁵ Pod. též. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 92

⁵⁶ Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 108

2.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) je jednou z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací přidruženým k OSN.⁵⁷ Patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní. Byla založena 11. 4. 1919 ve Versailles v rámci mírového procesu jako odborná organizace, jejímž oficiálním cílem byla podpora světového míru na základě sociální spravedlnosti. Hlavním cílem MOP bylo zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. A v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému nově vzniklé OSN. Její sídlo je v Ženevě, má 185 členů a úředními jazyky jsou angličtina, francouzština, španělština, ruština, arabština a čínština. Činnost MOP je finančně zabezpečována prostřednictvím finančních příspěvků členských států a schváleného rozpočtu. V roce 1969 jí byla udělena Nobelova cena míru.

Jejím hlavním cílem je usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv, proklamuje svobodu projevu a sdružování jako podstatnou podmínku pokroku a dále stanovila, že všichni lidé mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti a to bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví. Rovněž uznala právo na kolektivní vyjednávání a nutnost spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců při neustálém zdokonalování výrobní činnosti i při přípravě a aplikaci sociálních a hospodářských opatření.⁵⁸

Základním posláním Mezinárodní organizace práce je:

- formulovat mezinárodní politiku a programy na podporu základních lidských práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek a obohacování příležitostí zaměstnání;

⁵⁷ Mezinárodní odborné organizace přidružené k OSN zůstávají i nadále samostatnými mezinárodními organizacemi. Dobrovolně však přijaly status odborných organizací OSN. Organizace spojených národů má proto právo koordinovat jejich činnost v souladu s dohodami o přidružení, které s nimi jménem OSN uzavírá Hospodářská a sociální rada.

⁵⁸ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 72-73

- vytvářet mezinárodní pracovní standardy, které jsou garantovány také jedinečným způsobem dohlížení nad jejich aplikováním, sloužící jako směrnice pro národní orgány při realizaci této politiky;
- poskytovat rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství s členskými státy v zájmu pomoci zemím při účinném praktickém naplňování této politiky;
- zabezpečovat školení, vzdělávání, výzkumy a vydávat materiály na pomoc v tomto úsilí.

Mezinárodní organizace práce formuluje mezinárodní pracovní standardy, tedy minimální úroveň základních pracovních práv, zejména v těchto oblastech:

- základní principy práv v práci, zejména svoboda odborového sdružování a výkon odborových práv, odstranění diskriminace v práci a zajištění rovnosti v odměňování, odstranění nucené a dětské práce, rovnost příležitostí a zacházení;
- zaměstnanost, zejména zajištění důstojné práce pro všechny a boj proti nezaměstnanosti;
- sociální ochrana, zejména pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, migrace za prací;
- sociální dialog, zejména kolektivní vyjednávání;
- regionální a technická spolupráce.

Další neméně důležitou oblastí v činnosti MOP je poskytování technické pomoci zejména v oblastech profesního vzdělávání, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativy, rozvoji managementu, družstev, sociálního zabezpečení, pracovní statistiky a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podporuje rovněž rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a poskytuje pro ně poradenské a školicí služby.⁵⁹

Mezinárodní organizace práce svou činnost vyvíjí na třech základních principech. Jednak na *principu univerzality*, jako principu otevřenosti pro všechny státy, neboť MOP je univerzální organizací zahrnující státy celého světa. Dále na *principu*

⁵⁹ Mezinárodní organizace práce. [online]. [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>

funkcionální reprezentace, který spočívá ve složení všech orgánů MOP,⁶⁰ ve kterých nejsou zastoupeny jen vlády členských států, ale každý členský stát je zastoupen třemi složkami a to dvěma delegáty vlády, jedním představitelem zaměstnanců a jedním představitelem zaměstnavatelů – jde o tzv. tripartitní zastoupení. A *principu příslušnosti k systému OSN* spočívající ve vymezení cílů obou mezinárodních organizací a institutu členství, přičemž členem MOP se stává každý členský stát OSN, který oficiálně přijme povinnosti vyplývající z Ústavy MOP.⁶¹

Mezinárodní organizace práce přijímá mezinárodní úmluvy (konvence) a doporučení, která se týkají zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství, jejichž prostřednictvím působí na členské státy, zejména aby zlepšovaly péči o zaměstnance. Úmluvy nabývají závaznosti ratifikací a členský stát je proto povinen vtělit její ustanovení do vnitrostátní právní úpravy. Doporučení však ratifikaci nepodléhají. Jejich hlavní úlohou je připravit podmínky pro mezinárodní úmluvu. Z doporučení tak nevyplývají členským státům žádné závazky, jsou pouze povinni předložit jej svým příslušným ústavním orgánům a to zejména k posouzení a možnému přijetí opatření tohoto charakteru. Některé povinnosti jsou však pro členské státy závazné a státy jsou povinny je dodržovat i bez ratifikace. Jedná se o tzv. základní normy, které jsou dány Ústavou MOP. Jde o zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a zákaz diskriminace doplněné Filadelfskou deklarací z roku 1944.⁶²

Mezi další specifické činnosti MOP patří také činnost kontrolní, která obsahuje prvek přinucení členského státu k plnění povinností. Nicméně takovéto donucení nesmí být vměšováním se do vnitřních záležitostí státu, ale musí být naopak zaměřeno na plnění mezinárodního závazku.⁶³

Česká republika ratifikovala více než 60 smluv. Jedná se např. o Úmluvu č. 100/1951 o rovnosti v odměňování, Úmluvu č. 103/1952 o ochraně mateřství,

⁶⁰ Hlavními orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce zajišťující každoroční setkávání představitelů vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců členských států, schvaluje rozpočet a určuje mezinárodní pracovní standardy. Správní rada řídí operace MOP, formuluje přístupy a programy, vypracovává rozpočet a posuzuje případy porušování standardů určených MOP. Mezinárodní úřad práce, který je stálým sekretariátem organizace.

⁶¹ Pod. též. Gavlas, M. a kol. Pracovní právo 2. 2. Vydání, Brno: Doplněk, 2004, s. 63-64

⁶² Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 74-75

⁶³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.

Úmluvu č. 105/1957 o odstranění nucené práce, Úmluvu č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluvu č. 155/1981 o bezpečnosti práce a ochraně zdraví, Úmluvu č. 159/1983 o pracovní rekvalifikaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Úmluvu č. 171/1990 o noční práci, nebo o Úmluvu č. 181/1997 o soukromých agenturách práce. S ohledem na téma rigorózní práce se dále budu věnovat dvěma zásadním úmluvám v této oblasti a to Úmluvě MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty a Úmluvě MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

2.2.1. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 byla přijata 29. 6. 1951 a v platnost vstoupila 23. 5. 1953. Byla v tehdejší ČSFR publikována pod č. 450/1990 Sb.. Tato Úmluva upravuje rovnost a odměňování mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích, přičemž členské státy ji ratifikující jsou povinny zajistit odstranění veškeré diskriminace v této oblasti.

Pojem odměny je vymezen v čl. 1 Úmluvy. Podle tohoto článku se odměnou rozumí řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání. Stejně odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.

Podle čl. 2 Úmluvy bude každý členský stát prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn, podporovat, a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Dále může být tato zásada prováděna vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky, nebo kombinací těchto různých prostředků.

Úmluva také zároveň stanoví, že v případě kde takový postup bude usnadňovat provádění ustanovení této Úmluvy, budou rovněž přijata opatření podporující objektivní hodnocení zaměstnání na podkladě práce, jež má být vykonávána. Dále stanoví, že

metody, jichž má být používáno při tomto hodnocení, mají být určeny úřady odpovědnými za stanovení odměny za práci, nebo tam, kde tyto odměny jsou stanoveny kolektivními smlouvami, jejich smluvními stranami. A také zakotvuje, že rozdílné odměňování pracovníků, bez ohledu na pohlaví, určeným takovýmto objektivním hodnocením práce, jež má být vykonávána, se nebudou považovat za odporující zásadě stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.⁶⁴

2.2.2. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva MOP č. 111 byla přijata dne 25. 6. 1958 a v platnost vstoupila 16. 6. 1960. Publikována byla v tehdejší ČSFR pod č. 465/1990 Sb. Úmluva zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, vyznání nebo pohlaví, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání s tím, že všechny lidské bytosti mají právo pečovat o své hmotné blaho a o svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zajištění a rovných příležitostí. Dále také prohlašuje, že diskriminace zakládá porušení práv vyhlášených ve Všeobecné deklaraci lidských práv.

V čl. 1 Úmluvy je výraz diskriminace vymezen jako jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání. A dále je diskriminace vymezena jako jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány. Současně se v čl. 1 odst. 2 stanoví, že jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci. Úmluva pak dále v odstavci 3 definuje, že termín zaměstnání a povolání zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.

⁶⁴ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 75-76

Úmluva rovněž pro smluvní státy stanoví i povinnost vyhlásit a především realizovat vnitrostátní politiku rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a k odstranění jakékoli diskriminace. Současně stanoví způsoby, jakými mají státy zabezpečit tuto realizaci ve vnitrostátním právu a praxi. Může to být např. zákony a výchovnými programy způsobilými zajistit přijetí a provádění této politiky. Dalším způsobem je zrušení zákonodárných ustanovení a změna správních opatření, která jsou neslučitelná s touto politikou. Současně je nutno provádět tuto politiku, pokud jde o zaměstnání podřízená přímé kontrole národních orgánů, jakož i uplatňování této politiky v poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a zprostředkování práce.

Takto pro členské státy, které Úmluvu ratifikovaly, proto vyplývá nejen povinnost neprovádět, nepodporovat a zakázat diskriminaci, ale rovněž povinnost odstranit veškerou nežádoucí diskriminaci prováděnou na základě jakéhokoli diskriminačního důvodu uvedeného v Úmluvě.

2.3. Rada Evropy

Rada Evropy jako mezinárodní celoevropská organizace působí ve všech oblastech veřejného života, kromě obrany. Zajišťuje spolupráci členských států zejména v oblasti podpory demokracie a ochrany lidských i sociálních práv a svobod. Datum založení Rady Evropy je 5. 5.1949 podpisem zakládací listiny, tzv. Londýnské dohody, kterou podepsalo deset západoevropských států.⁶⁵ Sídlo má ve Štrasburku. Publikována byla v ČSFR pod č. 202/1992 Sb. Radu Evropy v současné době tvoří 47 členských států a několik zemí se speciálním statutem. Česká republika se k Radě Evropy připojila 30. června 1993. Mísí a cílem Rady Evropy je především vytvoření společného demokratického a právního prostoru, který zaručuje dodržování lidských práv, demokracii a respektování zákonů, neboť tyto hodnoty jsou základem civilizované a tolerantní společnosti, jež jsou nezbytné pro evropskou stabilitu, ekonomický růst a sociální soudržnost.

Orgány Rady Evropy jsou Výbor ministrů, který rozhoduje a který se skládá z ministrů zahraničních věcí nebo zástupců členských států při Radě Evropy, Parlamentní shromáždění, které má pouze poradní funkci a zasedají v něm delegace

⁶⁵ Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Švédsko a Velká Británie

parlamentů členských států, Kongres místních a regionálních orgánů složený ze zástupců územní samosprávy členských států, přičemž se jedná o poradní orgán Rady Evropy, a Komisař pro lidská práva. Sekretariát řídí činnost Rady Evropy a v jeho čele stojí generální tajemník, který zároveň reprezentuje Radu Evropy navenek. Evropský soud pro lidská práva pak dohlíží na dodržování Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

Rada Evropy přijímá významné úmluvy, dohody a protokoly, které jsou závazné pouze pro státy, které je přijaly. Mezi ty nejvýznamnější patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta, o nichž budu pojednávat dále.

2.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která se také někdy nazývá zkráceně Evropská úmluva o lidských právech, je nejdůležitější lidskoprávní úmluvou sjednanou v rámci Rady Evropy a je základem regionální mezinárodněprávní ochrany lidských práv v Evropě. Byla podepsána v Římě dne 4. 11. 1950 a v platnost vstoupila 3. 9. 1953. Československo bylo roku 1992 vůbec prvním státem střední a východní Evropy, který se stal stranou Úmluvy. U nás byla ratifikována 18. 3. 1992 a publikována pod č. 209/1992 Sb.

Mezi práva zaručená Úmluvou patří:

- povinnost respektovat lidská práva (čl. 1)
- právo na život (čl. 2)
- zákaz mučení (čl. 3)
- zákaz otroctví a nucených prací (čl. 4)
- právo na svobodu a osobní bezpečnost (čl. 5)
- právo na spravedlivé řízení (čl. 6)
- uložení trestu jen na základě zákona (čl. 7)
- právo na respektování soukromého a rodinného života (čl. 8)
- svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání (čl. 9)
- svoboda projevu (čl. 10)
- svoboda shromažďovací a sdružovací (čl. 11)

- právo uzavřít manželství (čl. 12)
- právo na účinný právní prostředek nápravy (čl. 13)
- zákaz diskriminace (čl. 14) pak platí subsidiárně k ostatním právům zaručeným touto Úmluvou.

Katalog těchto práv byl později doplněn dalšími právy, zaručenými v protokolech k Úmluvě.

Jak je výše uvedeno článek 4 Úmluvy zakotvuje zákaz otroctví a nucené práce. Nikdo nesmí být držen v otroctví nebo nevolnictví. Od nikoho se nebude vyžadovat, aby vykonával nucené nebo povinné práce. Dále tento článek upravuje, co se za nucenou práci nepovažuje. Jedná se o práce běžně požadované při výkonu trestu uloženého podle článku 5 této Úmluvy, nebo v době podmíněného propuštění z tohoto trestu, dále služba vojenského charakteru nebo v případě osob, které odmítají vojenskou službu z důvodů svědomí v zemích, kde je takové odmítnutí vojenské služby uznáváno, jiná služba vyžadovaná místo povinné vojenské služby, nebo služba vyžadovaná v případě nouze nebo pohromy, která ohrožuje život nebo blaho společenství, či práce nebo služba, která tvoří součást běžných občanských povinností.

Článek 11 Úmluvy upravuje právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich, přičemž na výkon těchto práv nemohou být uvalena žádná omezení kromě těch, která stanoví zákon a jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Tento článek naopak nebrání uvalení zákonných omezení na výkon těchto práv příslušníky ozbrojených sil, policie a státní správy.

Nelze opomenout ani článek 14 Úmluvy, který pojednává o zákazu diskriminace. Podle tohoto článku pak samotné užívání práv a svobod přiznaných Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.

Původní text Evropské úmluvy o lidských právech byl doplněn a změněn mnoha protokoly rozšiřujícími okruh chráněných práv, čímž byl zdokonalen systém převzatých závazků. Jedním z nejdůležitějších protokolů, které je potřeba zmínit, je Protokol č. 12. Hlavním důvodem pro přijetí tohoto protokolu byl ten, že původní znění čl. 14 neobsahovalo obecnou záruku proti jakékoli diskriminaci, ale pouze proti diskriminaci při výkonu práv a svobod obsažených v Evropské úmluvě o lidských právech a protokolech na ni navazujících. Tato akcesorita byla však často chápána jako nežádoucí omezení mechanismu ochrany lidských práv, která ale v době přijetí Evropské úmluvy o lidských právech byla výrazem jakéhosi kompromisu mezi smluvními státy, jež se domnívaly, že případná univerzální ochrana diskriminace by příliš zasahovala do jejich suverenity. Až postupem času a zejména v důsledku mnoha diskusí se stal návrh Protokolu č. 12 v dnešní podobě, tedy obsahující všeobecný zákaz diskriminace, podle něhož, jak již bylo výše uvedeno, užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu. Jeho text byl přijat 26. 2. 2000 Výborem ministrů a členským státům byl otevřen k podpisu dne 4. 11. 2000.⁶⁶ Vzhledem k tomu, že došlo k posílení principu zákazu diskriminace, došlo také i k rozšíření samotného pojetí ochrany lidských práv.

Evropská úmluva o lidských právech vytvořila také odpovídající systém ochrany lidských práv obsažených v Úmluvě a protokolech. K projednávání stížností na porušení práv ustanovila Evropskou komisi pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva, přičemž první měla plnit smířčí úlohu a druhý vydávat rozsudky a posudky. Postupem času a s postupným růstem členských států rostl také počet stížností na porušení lidských práv. Tyto okolnosti vyvolaly potřebu reformy tohoto kontrolního systému, a proto došlo k přijetí Protokolu č. 11 v roce 1994. Jeho přijetím došlo ke zrušení dosavadní komise a soudu, přičemž tento protokol ustanovil soud nový a jediný Evropský soud pro lidská práva (dále jen ESLP), který má vykonávat funkci obou dřívějších orgánů.⁶⁷

Podle čl. 33 Protokolu č. 11 Úmluvy má ESLP pravomoc rozhodovat spory v mezistátních případech. Každá smluvní strana může ESLP oznámit porušení ustanovení Úmluvy nebo Protokolů k ní jiným smluvním státem. Avšak většina případů,

⁶⁶ Pod. též. Růžička, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník, 2007, č. 6, s. 650-651

⁶⁷ Evropský soud pro lidská práva sídlí ve Štrasburku.

kterými se ESLP zabývá, jsou individuální stížnosti, podané ve smyslu článku 34 Úmluvy. V takovém případě se jedná o stížnosti každé fyzické osoby, nevládní organizace nebo skupiny jednotlivců, kteří mají za to, že jejich právo garantované Úmluvou a Protokoly k ní bylo smluvním státem na území pod jeho jurisdikcí porušeno. V takových případech se ESLP může touto věcí zabývat až po vyčerpání všech vnitrostátních opravných prostředků podle všeobecně uznávaných pravidel mezinárodního práva. Vedle těchto sporných řízení pak může ESLP na žádost Výboru ministrů vydávat, ve smyslu čl. 47, posudky o právních otázkách týkajících se výkladu Úmluvy a Protokolů k ní. Úmluva a příslušné Protokoly k ní samozřejmě upravují samotný postup průběhu těchto řízení, včetně podmínek přijatelnosti, posouzení, vynesení rozsudku i dozoru nad výkonem těchto rozhodnutí, přičemž v průběhu řízení může dojít také ke smírnému urovnání mezi stranami. V případě České republiky se zpravidla jedná o opravné prostředky včetně ústavní stížnosti.⁶⁸

Je nutno rovněž zmínit, že i přes veškerou snahu zefektivnění kontrolního mechanismu však stížností stále přibývalo, a proto byl schválen a k podpisu otevřen dne 13. 5. 2004 Protokol č. 14 k Úmluvě. Tento Protokol vstoupil v platnost až podpisem a ratifikací všemi smluvními stranami, což bylo 1. 6. 2010. Touto novelizací byla upravena organizace ESLP, zaveden institut samosoudců, jimž pomáhají zpravodajové, kteří vykonávají svou úlohu pod autoritou předsedy ESLP a tvoří součást kanceláře.⁶⁹ Další změny se týkaly filtrace stížností, kdy se jedná o zjevně nepřijatelné stížnosti, stanovení dalších podmínek přijatelnosti, rozšíření pravomoci Výboru tří soudců a výkonu rozsudku při uplatnění dozoru nad jeho výkonem.⁷⁰

2.3.2. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta (dále jen Charta) je významnou mezinárodní smlouvou obsahující katalog evropských hospodářských a sociálních práv. Na jejím vzniku se podílela Mezinárodní organizace práce. Byla podepsána vládami členských zemí

⁶⁸ Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 113-116

⁶⁹ Černá, D. Přijetí protokolu č. 14 k Evropské úmluvě o lidských právech. Právní rozhledy, 2004, č. 21, s. 809

⁷⁰ Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 117-120

Evropské Rady 12. 10. 1961 a účinnosti nabyla v roce 1965. Publikována byla pod č. 14/2000 Sb.

Ustanovení Charty mají různou povahu. Některá ustanovení pouze programově vyhláší určitá práva a jiná zase obsahují právní závazky s omezenými účinky. Je to z toho důvodu, že Charta musela být přijatelná i pro ekonomicky méně vyvinuté evropské státy, v důsledku čehož tak formuluje jen minimální standart hospodářských a sociálních práv. To však nebrání jednotlivým členským státům, aby podle svých ekonomických politik a finančních možností zvýšili úroveň jednotlivých práv.

Evropská sociální charta je členěna na pět částí. V preambuli je mimo jiné uvedeno, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu. První část je programová a zahrnuje výčet 19 sociálních práv a zásad. Smluvní strany také přijaly závazek vytvářet všemi vhodnými národními i mezinárodními prostředky podmínky pro účinné realizování určitých hospodářských a sociálních práv.

Ve druhé části Charty jsou pak práva a svobody blíže konkretizovány. Jedná se o právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu, právo organizovat se a právo kolektivně vyjednávat, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu, právo na poradenství při volbě povolání a právo na přípravu k výkonu povolání, právo na ochranu zdraví, právo na sociální zabezpečení, právo na sociální a lékařskou pomoc, právo využívat služby sociální péče, právo tělesně a duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci, právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu, právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu, právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran a právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc.

Část třetí se týká povinnosti států spojených s ratifikací Charty, čtvrtá podávání zpráv o dodržování Charty a upravuje také způsob kontroly. Pátá část upravuje zejména způsob aplikace Charty k právu vnitrostátnímu a k jiným mezinárodním smlouvám.⁷¹

⁷¹ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 81

Specifikem, které vychází z rozdílné úrovně členských států, je skutečnost, že Charta nestanoví povinnost ratifikovat ji jako celek. Naopak z její druhé části bylo vybráno 7 nejdůležitějších článků, z nichž je nutno ratifikovat alespoň 5, a kromě nich ještě další články nebo jejich číslované odstavce a to tak, aby celkový počet článků nebo odstavců, které smluvní strana ratifikuje a bude jimi vázána, nebyl menší než 10 článků anebo 45 číslovaných odstavců.⁷²

2.3.2.1. Revize Evropské sociální charty

Postupem času byla Charta doplňována dodatkovými protokoly. Z těch nejdůležitějších je potřeba zmínit Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě z roku 1988, který obsahuje další 4 nová práva rozčleněná do 4 nových článků.

Jedná se o:

- právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví,
- právo na informace a konzultace,
- právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí,
- právo starých osob na sociální ochranu.

V tomto Dodatkovém protokolu je také stanoveno, že se strany zavázaly cíle obsažené v části I. sledovat všemi vhodnými prostředky. Protokol rovněž stanovil povinnost každé smluvní straně zavázat se alespoň jedním z těchto čtyř článků. Česká republika prohlásila, že za vázanou se považuje všemi čtyřmi ustanoveními.

Práva zakotvená v Evropské sociální chartě mají celoevropský charakter. Jsou uznávána všemi státy, které Chartu podepsaly. Charta zároveň rámcově uvádí způsob naplnění těchto práv. V roce 1991 byl v Turíně podepsán Protokol pozměňující Evropskou sociální chartu, který měl zlepšit účinnosti Charty, zvláště fungování jejího kontrolního mechanismu.

⁷² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C. H. BECK, 2010, s. 49

2.3.3. Revidovaná Evropská sociální charta

V roce 1996 byla přijata Revidovaná Evropská charta, která tak reagovala na základní sociální změny vzniklé od přijetí Charty v roce 1961. K podpisu členským státním Rady Evropy byla otevřena 3. 5. 1996 ve Štrasburku. Revidovaná Evropská sociální charta (dále jen Revidovaná charta) obsahuje všechna práva doposud garantovaná Evropskou sociální chartou a i práva další. Jedná se o práva přijatá dodatkovými protokoly, přičemž obsahuje i práva nová. Revidovaná charta rovněž **posiluje princip rovného zacházení mužů a žen a zákaz diskriminace** a zlepšuje postavení zaměstnaných matek a otců.

V čl. 20 upravuje právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Smluvní strany se zavázaly uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování a to v oblastech přístupu k zaměstnání, ochrany proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, odborného poradenství, výcviku, rekvalifikace a rehabilitace, podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně odměňování, rozvoje kariéry včetně povýšení. Dále čl. 26 stanovuje právo na důstojnost v práci a čl. 27 zakotvuje právo zaměstnanců s povinností k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení. Současně s vývojem společenských a politických změn ve společnosti Revidovaná charta upravuje dalších 8 nových článků, kde upravuje např. právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení a právo na ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti a proti dalším obdobným formám obtěžování.

Podle Revidované charty si smluvní strany musí vybrat 6 z 9 článků, které se tak pro ni stanou závaznými. Mezi tato práva patří právo na práci (čl. 1), právo se organizovat (čl. 5), právo na kolektivní vyjednávání (čl. 6), právo dětí a mladistvých na ochranu (čl. 7), právo na sociální zabezpečení (čl. 12), právo na sociální a zdravotní pomoc (čl. 13), právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu (čl. 16), právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc (čl. 19), právo na stejné příležitosti a stejné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví (čl. 20). Smluvní strany si dále musí vybrat i další články a to tak, aby úplný

počet článků a číslovaných odstavců nebyl nižší než 16 článků nebo 63 číslovaných odstavců, což je vyšší počet než v případě původní Evropské sociální charty.⁷³

Kontrolní mechanismus v případě Revidované charty je stejný jako v původní Evropské sociální chartě. Jedná se o kontrolu pouze administrativní, na rozdíl od Evropské úmluvy o lidských právech. Základem kontroly je předkládání zpráv generálnímu tajemníkovi Rady Evropy a to ve čtyřletých lhůtách, přičemž původně se jednalo o lhůty dvouleté. Tyto zprávy pak prošetřuje Evropský výbor pro lidská práva jako nezávislý orgán jmenovaný Výborem ministrů, přičemž konečnou zprávu s případnými připomínkami předkládá státům ve formě doporučení. Dodatkový protokol z roku 1995 ustavil systém kolektivních stížností a připojil tak k soustavě zpráv další opční proceduru, čímž došlo k posílení kontroly. Podle tohoto protokolu se mohou odbory, organizace zaměstnavatelů a nevládní organizace obracet na Evropský výbor pro sociální práva v případech, kdy se domnívají, že se ve státě, který přijal tento dodatkový protokol, nerespektují ustanovení Revidované Charty.

⁷³ Pod. též. Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 120-122

3. Rovnost a diskriminace v dokumentech EU

EU je specifickou částí mezinárodního práva. Původně vzniklo jako regionální mezinárodní právo tří společenství - Evropského hospodářského společenství, Evropského společenství uhlí a oceli a Evropského společenství pro atomovou energii. Takto vzniklá Evropská společenství, jež pojily zprvu jen společné hospodářské a ekonomické cíle, postupným rozvíjením a doplněním a v neposlední řadě také přijetím Maastrichtské smlouvy z roku 1993, která oficiálně zavedla termín Evropská unie, získávají v oblasti práva stále větší význam. Evropská společenství byla a jsou asociací států, která mají svou nezávislou autoritu, svá suverénní práva a právní řád, kterému se podřizují nejen zúčastněné národní státy, ale také jejich občané. Tyto pravomoci může Společenství vykonávat pouze v těch oblastech a formách, které jim dobrovolně schválily členské státy. Evropská unie, která nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní, není pouhou konfederací států, federálním státem ani mezivládní organizací. Jedná se spíše o „supranacionální organizaci“, přičemž nadstátnost vychází právě ze skutečnosti, že státy se dobrovolně vzdaly své suverenity a uskutečnily transfer svých výsostných práv na celek.

Právo Evropské unie je základem evropského sjednocení. Sleduje cíl jednotného společného práva ve všech členských zemích. Jedná se o nezávislý právní systém, který je nadřazen právním systémům jednotlivých států. I přesto, že dlouhou dobu se mělo za to, že lidská práva se nacházejí mimo věcnou působnost komunitárního práva (práva Evropské unie - tzv. *acquis communautaire*), a že ochrana práv jednotlivců musí být v tomto směru přenechána mechanismům v rámci Rady Evropy, je komunitární právo ve své podstatě postaveno na základních lidských právech a svobodách. Tato fundamentální práva každého jedince, jejichž univerzalita a přirozenoprávní původ, jenž je založen na antidiskriminačním základě, byla následně vtělena do Charty základních práv Evropské unie.⁷⁴

⁷⁴ Blíže. Šišková, N. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*, Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 33-38.

3.1. Vývoj a vznik Evropských společenství a Evropské unie

Jak bylo v předchozí kapitole uvedeno, Evropská společenství vznikla zprvu jako soubor tří společenství. Šestice evropských zemí⁷⁵ zakládá tři nadstátní organizace. Jednalo se o Evropské společenství uhlí a oceli,⁷⁶ Evropské hospodářské společenství a Evropské společenství atomové energie.⁷⁷ Vzhledem ke stejné členské základně a obdobnému společnému účelu začala být tato tři samostatně fungující společenství vnímána jako celek, a proto se pro ně začalo používat pojmu *Evropská společenství*. Jednalo se zpočátku o celní unii a tzv. společný trh. Později došlo k doplnění práva Evropského společenství právem unijním, a to přijetím Maastrichtské smlouvy v roce 1993. Od té doby se hovoří o Evropských společenství, které tvoří i další přistoupivší státy. Maastrichtská smlouva oficiálně zavedla pojem Evropská unie (dále jen EU) pro zastřešení tří Společenství bez založení její právní subjektivity a zavedla tři pilíře EU – první pilíř zahrnoval otázky komunitární mající v zásadě vztah ke třem Společenstvím, druhý pilíř představoval společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a třetí policejní a justiční spolupráci. Druhý a třetí pilíř byly nekomunitární, což znamenalo, že komunitární orgány v těchto oblastech nemohly přijímat sekundární právo. Maastrichtská smlouva nastavila novou proceduru přijímání předpisů, spolurozhodování, zavedla nové politiky a institut občanství EU. Proces postupoval dál, a tak byla v červenci 1997 uzavřena Amsterodamská smlouva, která tzv. Schengenské *acquis* začlenila do práva EU, posílila pravomoci Evropského parlamentu, zavedla princip flexibility a ze třetího pilíře do prvního přesunula oblast justiční spolupráce v civilních věcech. Vznikl tak Evropský justiční prostor v civilních otázkách jako základ pozdějšího prostoru svobody, bezpečnosti a spravedlnosti. S ohledem na blížící se přistoupení dalších států byla přijata Smlouva z Nice (2001), která měla přizpůsobit instituce EU novému počtu členů. Následně byla připravena další smlouva – Lisabonská, která je další novelizační smlouvou, stejně jako i Jednotný evropský akt, Maastrichtská smlouva, Amsterodamská smlouva a Smlouva z Nice. Lisabonská smlouva změnila obsah Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o založení Evropského

⁷⁵ Francie, Německo, Itálie, Belgie, Nizozemí a Lucembursko.

⁷⁶ ESUO bylo založeno tzv. *Pařížskou smlouvou o založení Evropského společenství uhlí*, dne 18. 4. 1951 a vstoupila v platnost 27. 7. 1952.

⁷⁷ EHS a Euratom byly založeny dvěma tzv. *Římskými smlouvami* 25. 3. 1957 a vstoupily v platnost 1. 1. 1958.

společenství, jež byla přejmenována na Smlouvu o fungování Evropské unie. Evropské společenství přestalo existovat - právním nástupcem je EU. Pilířová struktura EU zanikla účinností Lisabonské smlouvy.⁷⁸

Evropské právo, nyní právo Evropské unie je založeno na prvku nadstátnosti (supranacionality), tedy přenesení části suverénních práv státu na nadnárodní orgán či orgány.⁷⁹ Dvě základní zásady evropského komunitárního práva zformuloval Evropský soudní dvůr. Jsou jimi:

- 1. Princip nadřazenosti neboli zásada aplikační přednosti práva Evropských společenství před národním právem.**⁸⁰ Znamená jednoznačnou a nezpochybnitelnou přednost evropského práva před národním právem v případě kolize těchto práv, a to bez ohledu na status normy vnitrostátního práva v hierarchii pramenů národního právního řádu.
- 2. Zásada bezprostředního neboli přímého účinku práva ES.**⁸¹ Primární i sekundární evropské právo je přímo závazné ve vztahu k vnitrostátním subjektům, přičemž v konečném důsledku a po splnění nezbytných předpokladů znamená možnost každé osoby dovolávat se svých práv vyplývajících bezprostředně z norem ES/EU přímo před vnitrostátními soudy členských států.

Uplatnění obou těchto zásad je limitováno zásadou subsidiarity a zásadou proporcionality. Zásada subsidiarity vychází z toho, že orgány EU vykonávají svoji působnost jen v rozsahu, který překračuje efektivní možnosti členských států v dané oblasti,⁸² čili aplikuje se v oblasti nespádající do výlučné působnosti Společenství.⁸³ Naopak zásada proporcionality⁸⁴ se uplatní v oblasti výlučné pravomoci Společenství, když činnost Společenství nepřekročí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů Smlouvy o ES.

⁷⁸ Týč, Vladimír. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 6. vyd. Praha: Leges, 2010. s. 23-24, 204-207

⁷⁹ Nadstátnost lze charakterizovat celou řadou znaků – pravomoc legislativní, výkonná a soudní, způsobilost ES vytvářet svůj právní řád, závaznost rozhodnutí orgánů a institucí ES/EU, bezprostřední použitelnost jejich aktů, finanční samostatnost.

⁸⁰ Soudní případ č. 6/64 ve věci Costa v. Enel, 1964

⁸¹ Soudní případ č. 26/62 ve věci Van Gend en Loos, 1963, a č. C – 6/90 ve věci Frankovich, 1991.

⁸² Pod. též. Gerloch, A. Teorie práva. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 134

⁸³ Zakotvená v článku 5 věta druhá Smlouvy o ES

⁸⁴ Zakotvená v článku 5 věta třetí Smlouvy o ES

Společné právo Evropské unie má tři oblasti, které se ale navzájem prolínají. Evropské právo dělíme na:

- primární právo,
- sekundární právo,
- konstantní judikatura Evropského soudního dvora, nyní Soudního dvora Evropské unie.

3.2. Pracovní právo Evropské unie

Dalším velice důležitým pojmem, který je nutné si také vymežit, je pojem komunitární právo pracovní, nyní **pracovní právo Evropské unie** je pojem, který není v současné době nijak ustálený a všeobecná definice zatím neexistuje. V dokumentech Evropských společenství se většinou používá obecnější pojem jako sociální politika či sociální dimenze, přičemž tento pojem nezahrnuje pouze právo pracovní, ale také právo sociálního zabezpečení, které někdy nepřímou zahrnuje ochranu zaměstnanců. Politika zaměstnanosti a sociální politika, které k sobě nerozlučně patří, se od samého počátku vzniku Evropských společenství profilují zejména pod vlivem politiky společného trhu.

Původně sociálněprávní otázky nehrály v první etapě existence Evropských společenství žádnou podstatnou úlohu, neboť Evropské společenství bylo hospodářským nikoli sociálním společenstvím. V polovině 20. století však došlo ke změně v prioritách a proces evropské integrace byl veden myšlenkou potřeby rovnováhy mezi hospodářskou a sociální dimenzí. Jedním z cílů uvedených ve Smlouvě o ES bylo také zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců. S vědomím určitého zjednodušení lze říci, že komunitární pracovní právo je předmětem legislativy Evropských společenství, dnes Evropské unie.⁸⁵

Provádění sociální politiky je doprovázeno vytvářením institucí Evropské unie a procedurálních pravidel, jejichž cílem je sociální politiku nebo její část realizovat či jinak se podílet na jejím uskutečňování. Normativního vyjádření doznává sociální politika především v rámci legislativního procesu, na němž se v různých fázích podílejí

⁸⁵ Pod. též. Tröster, P. Sbližování českého pracovního práva s právem EU. Právo a zaměstnání, 1997, č. 11, s. 8 a násl.

Evropská komise, Rada (ministrů) Evropské unie a Evropský parlament.⁸⁶ Mezi další orgány, které působí v oblasti sociální politiky a které soustřeďují svou činnost na prosazování práva na volný pohyb pracovníků a dalších osob, na rovnost pohlaví a zákaz diskriminace, na politiku zaměstnanosti a na sociální dialog, patří Hospodářský a sociální výbor, Výbor pro zaměstnanost, Výbor pro sociální ochranu a Evropský sociální fond.

Hospodářský a sociální výbor je poradní institucí, která se skládá ze zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších zájmových skupin zastupujících občanskou společnost v sociálně hospodářské, občanské, profesní a kulturní oblasti. Svou funkci vykonává zcela nezávisle v obecném zájmu Unie.

Výbor pro zaměstnanost a trh práce je také poradním orgánem, který je složen ze zástupců smluvních států. Mezi jeho aktivity patří zejména monitorování vývoje zaměstnanosti na základě národních politik zaměstnanosti, o čemž podává zprávy.

Cílem *Výboru pro sociální ochranu* je vykonávat poradní funkci na podporu spolupráce v oblasti sociální ochrany mezi členskými státy a Komisí.

Evropský sociální fond byl zřízen pro zlepšení možností zaměstnávání pracovníků na vnitřním trhu. Jeho cílem je zejména rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšování jejich profesní mobility s tím, že investuje do odborného vzdělávání a rekvalifikace. Fond je spravován Komisí a jeho činnost je koordinována společně s jinými fondy, zejména s Fondem pro regionální rozvoj a Fondem soudržnosti.

3.3. Primární právo EU

Pramenem primárního práva jsou jednotlivé zakládající smlouvy Evropských společenství a jejich veškeré přílohy a prohlášení, což znamená, že v hierarchii právních aktů Společenství stojí smlouvy nejvýše a žádná jiná právní norma platná v rámci Společenství nesmí být s nimi v rozporu. Tyto Smlouvy stanoví nejen základní cíle Společenství (Unie), ale též pravomoci a kompetence orgánů Unie⁸⁷, druhy

⁸⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C. H. BECK, 2010, s. 57

⁸⁷ Mezi hlavní orgány Evropské unie patří Evropský parlament, jako zastupující orgán občanů Unie v oblastech, jež vymezují smlouvy; Evropská rada, jejíž funkce je politická a činí zejména nezbytné

sekundárních právních aktů Unie, práva občanů Unie atd. Smlouvy jsou bezprostředně aplikovatelné a jednotlivci se jich tak mohou přímo dovolávat. Patří mezi ně *Pařížská smlouva*, kterou bylo v roce 1951 založeno Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO, nikoli Montánní unie). To byl první krok k ekonomické integraci. Dále jsou to *Římské smlouvy*, jimiž bylo v roce 1957 založeno Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom).⁸⁸ Sloučením těchto tří mezinárodních organizací vznikla v roce 1967 Evropské společenství (ES, EC – European Communities). Tyto zakládající smlouvy byly později novelizovány prostřednictvím Jednotného evropského aktu z roku 1986. Maastrichtská smlouva neboli Smlouva o Evropské unii z roku 1992 založila Evropskou unii, stanovila její cíle, zakotvila tři pilíře EU a vytvořila základ pro vytvoření měnové unie a sociální unie. Další smlouvou byla Amsterodamská smlouva z roku 1997 a Niceské smlouvy z roku 2001 a Lisabonské smlouvy z roku 2009.

Patří sem také mezinárodní smlouvy uzavírané mezi členskými státy týkající se základních otázek, smlouvy mezi Evropskou unií a jinými státy a také sem patří i smlouvy o přistoupení, resp. přidružení nových členských států, jako právní akty nejvyšší právní síly. Pro Českou republiku má klíčový význam Smlouva o přistoupení, která byla publikována v českém jazyce pod č. 44/2004 Sb. a která přebírá závazky plynoucí z primárního a sekundárního práva.

Do oblasti primárního práva část odborné literatury také řadí obecné zásady právní, které dovozuje Evropský soudní dvůr - nyní Soudní dvůr Evropské Unie - ze společných právních zásad a ústavních tradic členských států, a také judikaturu Soudního dvora, který může interpretovat komunitární právo.

3.3.1. Jednotný evropský akt

Jednotný evropský akt byl první významnou revizí Římských smluv. Byl podepsán 17. 2. 1986 v Lucemburku a 28. 2. 1986 v Haagu, v platnost vstoupil 1. 7. 1987. Jednotný evropský akt upravuje pravidla fungování evropských orgánů

podněty pro rozvoj politiky; Rada, orgán skládající se ze zástupců členského státu na ministerské úrovni, a spolu s Evropským parlamentem přijímají nařízení, směrnice a rozhodnutí; Evropská komise jako výkonný orgán EU; Soudní dvůr Evropské unie, který je jako jediný orgán oprávněn k výkladu primárního i sekundárního práva EU, a také rozhoduje o žalobách, předběžných otázkách a dalších případech uvedených ve Smlouvách.

⁸⁸ Karzel, D. Evropský soudní dvůr. Praktický průvodce. Praha: Aspi, 2006, s. 45-47

a rozšiřuje pravomoci Společenství, zejména v oblasti výzkumu a vývoje, životního prostředí a společné zahraniční politiky. Jeho hlavními cíli bylo dokončení jednotného vnitřního trhu tak, aby do konce roku 1992 mohl vzniknout společný trh Evropských společenství, čili volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu, a posílení role Evropského parlamentu a principu kvalifikované většiny, a změna společného celního sazebníku.

V souvislosti s postupujícím rozšiřováním Evropských společenství o nové členské státy se objevil i další, do té doby neexistující problém. Byly jím významné rozdíly v ekonomické i životní úrovni mezi novými a původními členskými státy Evropských společenství. Do budoucna nebylo možné tyto rozdíly přehlížet, protože by mohly komplikovat zejména ekonomickou spolupráci uvnitř Společenství. Ve snaze řešit rozdíly mezi bohatými a chudými regiony zakotvil jednotný evropský akt jako jeden z cílů do čl. 159 Smlouvy o ES **hospodářskou a sociální soudržnost**. Rozšířil též článek 137 Smlouvy o ES o povinnost členských států podporovat zlepšování pracovního prostředí a ochranu bezpečnosti zdraví pracovníků. Začala být zdůrazňována potřeba definování minimálních požadavků na evropské úrovni v sociální oblasti.⁸⁹

Neméně důležité pro sociální oblast bylo také přijetí čl. 118a, kterým došlo k důležitému posunu v harmonizaci těchto předpisů. Tento článek stanovil, že členské státy věnují pozornost zejména v oblasti pracovního prostředí, zdraví a bezpečnosti pracujících a stanoví jako svůj cíl sladování podmínek v této oblasti. K tomuto dále stanovil, že Rada rozhoduje kvalifikovanou většinou na návrh Komise ve spolupráci s Evropským parlamentem, čímž došlo k významnému posunu v harmonizaci předpisů v sociální oblasti.

3.3.2. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců (někdy označována jako Komunitární charta nebo Sociální charta ES) je první dokument,

⁸⁹ Srov. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 95

neboli první katalog základních práv, upravující základní sociální práva zaměstnanců v Evropské unii. Členské státy⁹⁰ ji podepsaly ve Štrasburku roku 1989.

Členské státy v ní poprvé společně vymezily sociální práva. Šlo především o sociální práva bezprostředně související se zaměstnáním jako právo na práci, právo na spravedlivou odměnu, právo na sdružování a kolektivní vyjednávání, právo na zlepšování životních a pracovních podmínek, ochrana a bezpečnost zdraví při práci, rovnost mužů a žen a zvláštní ochrana dětí, mladistvých a starších osob v souvislosti se zaměstnáním.

Tato Charta platí pouze pro členské státy Evropských společenství a je jakousi deklarací představitelů členských států, nicméně nemá přímou právní závaznost. Jde o závazek členských států promítat přijaté normy do vnitrostátního zákonodárství.

3.3.3. Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii)

Maastrichtská smlouva neboli Smlouva o Evropské unii otevírá novou etapu evropské integrace, neboť umožňuje zahájit politickou integraci. Byla podepsána 7. 2. 1992 v Maastrichtu a vstoupila v platnost 1. 11. 1993. Smlouva o Evropské unii (dále jen SEU) vytváří Evropskou unii spočívající na třech pilířích: stávající právo Evropského společenství tvoří tzv. první pilíř, jako druhý pilíř byla nově zavedena Společná zahraniční a bezpečnostní politika a jako třetí pilíř spolupráce v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí. Někdy se proto hovoří o tzv. *chrámové struktuře*. Smlouva zavádí evropské občanství, posiluje pravomoci Evropského parlamentu a zakládá hospodářskou a měnovou unii.

Jak již bylo uvedeno výše, Evropská unie jako označení pro celek tvořený členskými státy Evropských společenství, nebyla z právního hlediska mezinárodní organizací, neboť neměla právní subjektivitu. Mezinárodní smlouvy proto se státy neuzavírá Unie, ale Evropské Společenství. Evropská unie v tomto pojetí tak byla organizací *sui generis*. Je však nutno poznamenat, že zásadní změnu v tomto přinesla Lisabonská smlouva, neboť ta ruší pilířovou strukturu a dává Evropské unii právní subjektivitu jako právní nástupkyni zaniklého Evropského společenství.

⁹⁰ S výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska

Maastrichtská smlouva je velice rozsáhlý dokument, stanoví cíle a politiky nejen Evropských společenství, ale také cíle a politiky další přesahující rámec tří Společenství jako základního pilíře výstavby evropské integrace. SEU sleduje pět základních cílů:

- posílit demokratickou legitimitu institucí;
- zefektivnit fungování institucí;
- založit hospodářskou a měnovou unii;
- rozvíjet sociální rozměr Společenství;
- zavést společnou zahraniční a bezpečnostní politiku.

Jak je uvedeno, jedním z fundamentálních cílů EU byla i podpora vyváženého a udržitelného ekonomického a sociálního pokroku. Prosazování zásad Sociální charty Společenství bylo inkorporováno do primárního práva připojením Protokolu o sociální politice k Maastrichtské smlouvě, a který byl považován za nedílnou součást komunitárního práva. Sociální protokol⁹¹ rozšiřuje pravomoci Společenství v sociální oblasti a za cíle si klade zejména podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti, integraci osob vyloučených z pracovního trhu a rovnost příležitostí mužů a žen na pracovním trhu.⁹²

S ohledem na téma mé práce chci ještě zdůraznit, že mezi oblastmi, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost, je i zlepšování pracovního prostředí a rovnost příležitostí mužů a žen na pracovním trhu.

3.3.4. Amsterodamská smlouva

K dalšímu rozšíření společných cílů sociální politiky došlo v rámci Amsterodamské smlouvy, která se ve své preambuli přihlásila k zásadám Evropské sociální charty Rady Evropy. V této smlouvě je mimo jiné kladen také větší důraz na základní práva občanů a podmínky pro rovnost mužů a žen. Amsterodamská smlouva je třetím reformním dílem, kterým byly zásadním způsobem novelizovány zakládací smlouvy Evropských společenství a Evropské unie. Byla podepsána 2. 9. 1997

⁹¹ Spojené království se tohoto protokolu neúčastní.

⁹² Maastrichtská smlouva o Evropské unii. [online]. [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm

a v platnost vstoupila 1. května 1999; změnila a přečíslovala Smlouvu o EU a Smlouvu o ES.

Přinesla změny zejména v těchto oblastech:

- hlasování v Radě, kde byla upravena velikost kvót pro případy tzv. váženého hlasování;
- počet poslanců v Evropském parlamentu nepřesáhne číslo 700;
- Evropská rada bude moci označit členský stát, jenž se neřídí základními zásadami EU (svoboda, demokracie, lidská práva a základní svobody) a hrubě je porušuje, přičemž takovému státu mohou být, za stálé platnosti povinností, pozastavena některá práva, zejména právo hlasování v Radě EU;
- v rámci rozvoje Unie jako oblasti svobody, bezpečnosti a práva bude mít Rada právo na návrh Komise a po konzultaci s parlamentem rozhodovat o vybraných otázkách vízové povinnosti;
- v některých otázkách třetího pilíře získá Rada oprávnění rozhodovat upravenou kvalifikovanou většinou;
- začlenění Schengenských smluv do právního systému Evropské unie.

Je zcela nepochybné, že Amsterodamská smlouva je významným mezníkem ve vývoji sociální politiky Evropské unie. V sociální oblasti přinesla změny, z nichž je zřejmé, že EU si uvědomuje důležitost řešení sociálních problémů, především nezaměstnanosti a s ní související chudobou a vyloučením z trhu práce. Velká Británie nakonec podepsala Úmluvu o sociální politice, čímž bylo ukončeno období, kdy prováděla jinou sociální politiku než ostatní členské státy. V této souvislosti byla Úmluva o sociální politice začleněna přímo do Smlouvy o založení EU a byl vytvořen právní rámec pro zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání i pro boj proti sociální izolaci. Tímto byl smluvně učiněn odkaz na základní sociální práva a cíle sociální politiky získaly novou dimenzi.

V souladu s Amsterodamskými ujednáními se sociální politika Společenství zaměřila hlavně na tyto oblasti:

- podpora zaměstnanosti;
- zlepšování životních a pracovních podmínek;

- náležitou sociální ochranu;
- sociální dialog;
- rozvoj potenciálu pracovních sil s ohledem na trvale vysokou úroveň zaměstnanosti;
- boj proti vylučování z trhu práce.⁹³

Amsterodamská smlouva je také velice významná zejména tím, že princip rovnoprávnosti pohlaví byl v ní povýšen mezi hlavní cíle a stvrzuje to článek 2 Smlouvy ES. Podle čl. 3 odstavce 2 Smlouvy o ES je přímo povinností Společenství usilovat o odstraňování nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy. Smlouva o ES dále podle čl. 13 rozšiřuje *zákaz diskriminace*. Zatímco zákaz diskriminace podle státní příslušnosti se nemění, přibývá další ustanovení, které směřuje k odstranění diskriminace podle dalších kritérií. Jsou jimi pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženství nebo víra, postižení, věk a sexuální orientace. Rada může za tímto účelem přijímat opatření, a to jednomyslným rozhodnutím na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem.

Touto smlouvou došlo také k doplnění čl. 118 (později 137) Smlouvy o ES a to tak, že účelem dosahování stanovených cílů mají Společenství podporovat a doplňovat činnost členských států v oblastech rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. V odstavci 2 tohoto článku je pak dále stanoveno, že Rada může za tímto účelem směrnicemi stanovit minimální požadavky, které uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států s tím, že tyto směrnice by neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Článek 119 (později 141) Smlouvy o ES stanovuje uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Tento čl. 119 byl dále rozšířen o odstavec 3, který stanoví, že Rada po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. A nakonec byl článek 119 doplněn i o odstavec 4,

⁹³ Srov. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 100

podle něhož k zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. Jedná se o umožnění afirmativních opatření, které se nazývají také pozitivní opatření.

3.3.5. Niceská smlouva

Smlouva z Nice byla sjednána v prosinci 2000 a vstoupila v platnost 1. února 2003. Ratifikace trvala v členských státech více než dva roky, což bylo odrazem určitého váhání nad výsledky Smlouvy.⁹⁴ Pro jednu skupinu byla tato dohoda výsledkem dohadování členských států o jejich míře vlivu a pro skupinu druhou byla minimem pro pokračování evropské integrace ve směru federalistickém.

Většina opatření, která zavedla Smlouvou z Nice, měla připravit Evropskou unii na rozšíření o 10 nových zemí, přičemž měla zabezpečit akceschopnost do budoucna. Nejdůležitější novinky lze zařadit do několika oblastí, např. změnila způsob rozhodování v Evropské unii, když v mnoha oblastech se začalo hlasovat kvalifikovanou většinou, zavedla systém tzv. trojitě většiny (pro přijetí návrhu je potřeba 260 z celkem 352 hlasů členů v Radě Evropské unie a více než polovina členských států), dále zvýšila počet poslanců Evropského parlamentu na 732 a přerozdělila hlasy mezi jednotlivými státy v Radě EU a Evropském parlamentu.

V sociální oblasti Niceská smlouva přinesla zásadní změny, neboť touto smlouvou, konkrétně článkem 137 odst. 1 Smlouvy o ES, došlo k rozšíření působnosti legislativní činnosti Evropské unie i na další oblasti. Je zde stanoveno, že za účelem dosažení stanovených cílů Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v dalších oblastech. Jsou jimi sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků, ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru, zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství a boj proti sociálnímu vyloučení. Za tímto účelem může Rada přijímat opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podniků, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, či směrnicemi stanovit

⁹⁴ Například v Irsku se kvůli ní konalo opakované referendum.

minimální požadavky, které zavedou postupně podle podmínek a předpisů jednotlivých členských států, přičemž v těchto směrnících se Rada EU má zdržet ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Během konání mezivládní konference v Nice byly přijaty na zasedání Evropské rady dva dokumenty, které mají značný význam pro oblast sociální politiky. Byly projednávány a diskutovány v podstatě v průběhu celého roku 2000. Oba dokumenty mají pro oblast sociální politiky velký význam. Jedná se o Chartu základních lidských práv EU a Evropskou sociální agendu.

3.3.5.1. Charta základních práv EU

Svoboda, bezpečnost ani spravedlnost nemohou být zajištěny bez dodržování alespoň základních lidských práv. Na zasedání Evropské rady v Nice v prosinci 2000 byla přijata ve formě společné Deklarace Evropského parlamentu, Rady a Komise, jako právně nezávazný dokument,⁹⁵ Charta základních práv EU. Tento dokument navazuje především na dokumenty Rady Evropy - Evropskou úmluvu o lidských právech z roku 1950 a Evropskou sociální chartu z roku 1961, a na další mezinárodní i komunitární dokumenty. Charta jako ucelený, systematizovaný a transparentní akt zakotvila práva a svobody jednotlivců na komunitární a unijní úrovni, což mělo bezpochyby velký význam pro rozvoj sociální politiky na evropské úrovni.

Přínos charty je zejména v tom, že poprvé katalogizuje práva, která byla již dříve deklarována, a formuje a rozvíjí práva nová, příznačná pro supranacionální seskupení Evropské unie. Práva v ní obsažená jsou s některými výjimkami určena všem osobám na území Evropské unie, tedy i osobám, které nejsou občany Unie. Obsahuje všechna nejdůležitější kategorie práv jako práva osobní, politická, sociální a hospodářská a kulturní. Charta základních práv EU vychází z principu, který chápe důstojnost člověka jako nejvyšší hodnotu a současně jako základ ochrany lidských práv proti nepřiměřeným zásahům.⁹⁶ Jde o první dokument Evropských společenství, který obsahuje nejen tradiční práva politická, ale i práva sociální. Charta se skládá z preambulí a sedmi kapitol, jež zahrnují 54 článků.

⁹⁵ Pod. též. Šišková, N. Dimenze ochrany lidských práv v EU, Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 178

⁹⁶ Srov. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 101

Jednou ze zásadních ve svém vývoji i významu je bezesporu kapitola třetí nazvaná „Rovnost“. Článek 20 deklaruje rovnost před zákonem, článek 21 zakazuje jakoukoli diskriminaci zejména na základě pohlaví a dalších diskriminačních znaků. V čl. 23 je upravena rovnost mužů a žen, když je zde stanoveno, že rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech směrech včetně zaměstnání, práce a odměny za ni. Dále se uvádí, že princip rovnosti nebrání tomu, aby byla přijata taková opatření stanovující zvláštní výhody ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví.

V čl. 47 Charty základních práv EU je zakotveno právo na spravedlivý proces a účinnou soudní ochranu. Každý člověk, jehož práva a svobody byly porušeny má právo obrátit se na soud, a má právo, aby jeho případ byl veřejně a spravedlivě vyslyšen v rozumné lhůtě nezávislým a nestranným soudem.

Je bezesporu významné, že Charta deklarovala základní práva v ucelené a transparentní podobě a to včetně formulací moderních práv, čímž výrazně překročila katalog práv chráněný Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod. Pouhé zveřejnění těchto práv však bez zajištění jejich prosazování nemá v podstatě žádný efekt ve vztahu k jednotlivci.⁹⁷ A právě proto s ohledem na nutnost vytvořit účinný kontrolní mechanismus pro její efektivní prosazování byla zařazena nejprve do návrhu Smlouvy o Ústavě pro Evropu. K zásadní změně na významu Charty, která nebyla právním dokumentem, ačkoliv její význam byl značný, došlo Lisabonskou smlouvou. Na základě čl. 6 SEU se jako Listina základních práv EU ze 7. 12. 2000 ve znění upraveném 12. 12. 2007 dostala na roveň primárního práva a stala se právně závaznou. Tato úmluva významně přispěla k tvorbě evropských standardů lidských práv v sociální a hospodářské oblasti.

3.3.5.2. Evropská sociální agenda

Evropská sociální agenda byla druhým dokumentem, který byl přijat v prosinci 2000 v Nice, a stanovila konkrétní priority ve všech oblastech sociální politiky na dalších 5 let. Zejména stanovila pro Evropskou unii cíl stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou ve světě, schopnou udržitelného hospodářského růstu

⁹⁷ Šišková, N. Dimenze ochrany lidských práv v EU, Praha: ASPI Publishing, 2003, s. 193 - 204

a rozvoje s větší sociální soudržností.⁹⁸ Evropská rada proto stanovila realizační opatření a vytýčila zaměření budoucí sociální politiky jako jsou např. vytvoření více a lepších pracovních míst, modernizace sociální ochrany, podpora rovnosti pohlaví, předvídání změn v pracovním prostředí a jejich využívání vytvářením nové rovnováhy mezi flexibilitou a zajištěností a další.

Přijetí Charty Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců v roce 1989 znamenalo budování soudržné společnosti, kdy byly položeny základy pro vyvážený rozvoj hospodářské a sociální integrace. V návaznosti na to v rámci nového pojetí sociální politiky na úrovni Evropské unie se tak začaly hledat nové cesty k dosažení stanovených sociálních cílů, k čemuž měla sloužit otevřená metoda koordinace. Touto metodou má být dosaženo překonání různorodosti sociálních systémů členských zemí a jejich postupného přiblížení k jednotnému sociálnímu modelu. Zatím se uplatňuje hlavně v politice zaměstnanosti a v oblasti důchodového pojištění.

3.3.6. Smlouva o Ústavě pro Evropu

Na základě smlouvy z Nice byl v březnu roku 2003 ustaven Konvent,⁹⁹ jehož úkolem bylo připravit návrh evropské ústavní smlouvy, která měla nahradit základní právní dokumenty ES/EU. Smlouva o Ústavě pro Evropu byla přijata v červnu 2004 a slavnostně byla podepsána v Římě 29. 10. 2004, přičemž předpokladem platnosti bylo schválení všemi 25 členskými státy. Všechny dokumenty výše jmenované jsou platné, nicméně Smlouva o Ústavě pro Evropu platná není a jako samostatný dokument ani platná nikdy nebude,¹⁰⁰ přesto je důležité ji alespoň zmínit.

Návrh ústavy se skládá z preambule a čtyř částí. Preambule poukazuje na společné dědictví Evropy, historické zkušenosti, přesvědčení o společné budoucnosti v rámci evropské integrace. Část I vymezuje cíle a pravomoci EU, stanovuje základní svobody a práva, definuje mimo jiné občanství EU. V části II deklaruje základní nedotknutelná práva, svobody a zásady. Část III je nejrozsáhlejší částí ústavní smlouvy. V hlavě II se mimo jiné deklarují také zásady rovnosti a zákazu diskriminace založené

⁹⁸ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 103

⁹⁹ Konvent tvořilo 105 členů zastupujících orgány Evropské unie, členské státy a státy přistupující.

¹⁰⁰ Neúspěch v referendech ve Francii a v Nizozemsku měl za následek zastavení ratifikace Ústavy EU.

především na pohlaví a na dalších diskriminačních znacích. Stanoví se zde také, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech a to včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Část IV obsahuje obecná a závěrečná ustanovení.

3.3.7. Lisabonská smlouva

Po neúspěchu Smlouvy o Ústavě pro Evropu bylo přikročeno ke změnám prostřednictvím novelizace stávajících smluv s cílem zajistit efektivní fungování Evropské unie do budoucna. Lisabonská smlouva je mezinárodní smlouva, jejímž cílem bylo především reformovat instituce Evropské unie a její fungování. Byla podepsána 13. 12. 2007 v Lisabonu, Českou republikou byla ratifikována 3. 11. 2009 a vstoupila v platnost 1. 12. 2009.¹⁰¹

Většinu změn obsažených v odmítnuté Smlouvě o Ústavě pro Evropu Lisabonská smlouva přejímá, přičemž Charta základních práv EU zůstala pod názvem Listina práv Evropské unie vně těchto smluv, čímž získala stejnou právní sílu jako tyto dokumenty.¹⁰² Právním základem Evropské unie se rovněž stává pozměněná Smlouva o EU, která si ponechává svůj název, a Smlouva o ES, přejmenovaná na Smlouvu o fungování Evropské unie (dále jen SFEU).¹⁰³

V důsledku novelizace, kterou přinesla Lisabonská smlouva, došlo opět k přečíslování článků těchto dokumentů. Lisabonská smlouva zavádí právní subjektivitu Evropské unie a Evropská společenství zanikají, což se projeví v tom, že dohody se třetími státy budou v budoucnu uzavírány jménem EU, a nikoli jménem Evropského společenství a členských států. Právní subjektivita ale Evropskou unii neopravňuje k přijímání právních předpisů nebo k jednání v oblastech mimo pravomoci, jež jí byly členskými státy svěřeny ve smlouvách.

Evropská rada byla Lisabonskou smlouvou poprvé formálně začleněna do unijního institucionálního rámce, a tak se stala jedním z orgánů Unie, jejichž působnost a organizace je upravena zakládacími smlouvami. Nová úprava ve Smlouvě o EU zakotvuje základní poslání Evropské rady – dávat Unii nezbytné podněty pro její rozvoj a vymezovat její obecné politické směry a priority.¹⁰⁴

¹⁰¹ K platnosti Lisabonské smlouvy byla nutná ratifikace všech členských států Evropské unie.

¹⁰² Pod. též. Gerloch, A. Teorie práva. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 136-137

¹⁰³ Gerloch, A. Winter J. Lisabonská smlouva a ústavní pořádek ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 233.

¹⁰⁴ Evropská rada však nevykonává legislativní funkci.

Jak jsem již výše uvedla, spolu s Lisabonskou smlouvou se stává právně závaznou i Listina základních práv Evropské unie přijatá 7. prosince 2000 v Nice, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. Listina základních práv EU stanoví základní práva v těchto šesti hlavách: důstojnost, svoboda, rovnost, solidarita, občanská práva a soudnictví. Dokument obsahuje práva, která dosud nebyla chráněna ve většině katalogů lidských práv. Například se jedná o čl. 21. Odst. 1 Listiny základních práv EU, který hovoří o zákazu diskriminace z důvodu sexuální orientace, nebo nově zakládá diskriminaci na základě věku.

Otázka sociálních práv a zásad obsažená v Listině základních práv EU je složitá. Jedná se např. o právo na sociální pomoc upravené čl. 34 odst. 3 Listiny základních práv EU, podle kterého Unie zastává a respektuje právo na sociální pomoc a pomoc v oblasti bydlení, jejímž cílem je zajistit důstojnou existenci pro všechny, kdo nemají dostatečné prostředky.¹⁰⁵

3.4. Sekundární právo EU

Další pramen evropského práva představuje právo sekundární, které je tvořeno především akty orgánů společenství. Tyto akty jsou vydávány na základě ustanovení zřizovacích smluv a tudíž jako normy odvozené musí být vždy v souladu s unijním právem primárním coby pramenem práva originální povahy.¹⁰⁶ V souladu s čl. 249 Smlouvy o ES, nyní právní akty EU stanovené v čl. 288 SFEU, se jedná zejména o nařízení, směrnice, rozhodnutí a doporučení a stanoviska.¹⁰⁷

Nařízení je akt obecné povahy, který je závazný ve všech svých částech a v okamžiku vstupu v platnost a bezprostředně použitelný ve všech členských státech. Jeho přenos do národního práva se uskutečňuje automaticky, zcela bez jakékoli recepce na vnitrostátní úrovni.¹⁰⁸ Jinými slovy řečeno, nařízení jsou přímo aplikovatelná bez zásahu členského státu.

¹⁰⁵ Pod. též. Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 132

¹⁰⁶ V případě rozporu mezi akty práva primárního a sekundárního má vždy přednost norma primární.

¹⁰⁷ Mezi prameny sekundárního práva bývají uvedeny také akty sui generis. Jedná se především o rezoluce a závěry Rady či sdělení Komise známé pod označením Bílých knih, Zelených knih, atd.

¹⁰⁸ Blíže. Tichý, L.; Arnold, R. a kol. Evropské právo, 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 239.

Směrnice – často označována jako direktiva - je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Volba formy a prostředků implementace je ponechána vnitrostátním orgánům. Směrnice stanoví závazný právní rámec a lhůtu, ve které musí státy přijmout vnitrostátní opatření, který uvádějí zásady směrnice do právního života na úrovni členského státu. Po uplynutí lhůty stanovené pro implementaci se jedná o porušení komunitárního práva a stát se nejen vystavuje nebezpečí napadení žalobou pro neplnění povinností, ale neimplementována směrnice se stává přímo aplikovatelná.¹⁰⁹

Rozhodnutí je z hlediska aplikovatelnosti závazným právním aktem, ale pouze pro toho, komu je určeno, tedy pro subjekty rozhodnutí.

Doporučení a stanoviska nejsou právně závazné akty a nejsou tudíž ani soudně vynutitelná. Často se o nich mluví jak o pramenech obsahujících hlavně politická a morální poselství. Jedná se například o doporučení, která jsou vydána v rámci provedení společné hospodářské politiky.

3.4.1. Antidiskriminační směrnice

Jak je již výše uvedeno, hlavním nástrojem sbližování právních řádů členských států v rámci Evropské unie jsou směrnice. S ohledem na skutečnost, že směrnice je určena výhradně členským státům a je závazná co do cíle, kterého je třeba dosáhnout, když volbu formy a metody jejího začlenění do vnitrostátního práva zůstává v gesci členského státu, je právě směrnice významným nástrojem k harmonizaci práva EU. Za splnění konkrétních podmínek pak může směrnice získat přímý účinek. Směrnice je typický harmonizační nástroj práva EU, ve vnitrostátním právu neexistuje.

Pracovní právo EU není výjimkou v harmonizaci práva EU, a proto s ohledem na význam zejména antidiskriminačních směrnic, jež upravují rovnost a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, bude dále pozornost věnována těm nejvýznamnějším v této oblasti.

¹⁰⁹ Blíže Šišková, N. Stehlík, V. Evropské právo 1 – Ústavní základy Evropské unie, Praha: Linde Praha, 2007, s. 91

3.4.1.1. Směrnice Rady č. 75/117/EHS z 10. 2. 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen

Tato směrnice byla jedna z prvních antidiskriminačních směrnic, jež velice ovlivnila rovnost v odměňování mezi muži a ženami. Již článek 119¹¹⁰ Smlouvy o ES stanovil, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Vzhledem k tomu, že postup při realizaci byl pomalý, byla přijata tato směrnice.

V čl. 1 směrnice se stanoví, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná odměna a to při současném odstranění veškeré diskriminace z důvodu pohlaví a při zohlednění všech aspektů a podmínek odměňování. Jinak řečeno, že každá žena, která vykonává stejně náročnou práci, musí za tuto vykonanou práci dostat stejnou odměnu jako muži v případě, že zde neexistuje odůvodnění, které nemá diskriminační charakter.

Pojem „stejná práce“ není totožný s výrazem „identická práce“, ale je zcela zásadní tomuto pojmu rozumět jako práci stejné hodnoty, práci rovnocenné. Současně je potřebné věnovat pozornost pojmu „odměna“. Odměnou se rozumí mzda a plat, jakož i veškeré ostatní odměny, které poskytuje zaměstnavatel na základě pracovního poměru zaměstnanci, a to i nepřímo či v naturálních plněních. Patří sem i nadtarifní části odměny za práci, vyrovnání, cestovní náhrady, peněžité plnění v době nemoci a další.

Otázka odměňování je často spojována s otázkou odměňování zaměstnanců pracujících na kratší úvazek, přičemž tito zaměstnanci jsou téměř výlučně ženy. Soudní dvůr EU však stanovil, že pokud se prokáže, že podstatně větší procento žen než mužů pracuje na částečný pracovní úvazek bez přiznání plné hodinové sazby, odporuje tato nerovnost v odměňování článku 119 Smlouvy o založení EHS v těch případech, kde vzhledem k obtížím, za nichž ženy dosahují stanoveného počtu hodin, nemůže být podniková politika odměňování vysvětlována jinak než diskriminací založenou na pohlaví. Úvaha, zda taková situace nastala, je plně v kompetenci národního soudu.¹¹¹

¹¹⁰ Později článek 141 Smlouvy o ES

¹¹¹ Srov. MPSV ČR, Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha, 2005, s. 30

3.4.1.2. Směrnice Rady 76/207/EEC z 9. 2. 1976, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a o pracovní podmínky

Cílem této směrnice, jejíž ustanovení se vztahují na pracovní poměr po celou dobu jeho existence, od jeho vzniku až do skončení, je vytvořit podmínky pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě na povolání a k sociálnímu zabezpečení.

Článek 2 odst. 1 této směrnice stanoví zásadu rovného zacházení, která znamená, že nebude existovat žádná diskriminace na základě pohlaví, ani přímo ani nepřímo, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav. Avšak pojem nepřímé diskriminace směrnice dále nijak nedefinuje.¹¹² V souladu s čl. 2 odst. 2 jsou povoleny také výjimky, a stanoví, že tato směrnice není na úkor práva členských států vyloučit z rozsahu její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné, i odbornou přípravu k takovým činnostem, u nichž z důvodu jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, představuje pohlaví rozhodující faktor (například požadavek na herce - muže pro mužskou roli).

V čl. 2 odst. 3 je výslovně stanoveno, že tato směrnice není na úkor opatření týkajících se ochrany žen, obzvláště pokud jde o těhotenství a mateřství.

Naopak v odstavci 4 článku 2 je jasné ustanovení povolující pozitivní akci, když uvádí, že tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraněním existujících nerovností postihujících příležitosti žen v přístupu k zaměstnání a v pracovním postupu a v přístupu k přípravě na povolání a v otázkách pracovních podmínek a sociálního zabezpečení.

Směrnice 76/207/EEC byla výrazně novelizována **Směrnicí Rady č. 2002/73 EC**. V novelizovaném znění pak obsahuje definice jednotlivých forem diskriminace, a to jak diskriminace přímé a nepřímé, tak také definice obtěžování a sexuálního obtěžování nebo návodu k diskriminaci. Novelizovaná směrnice také připouští odchylky od zásady rovného zacházení, přičemž uvádí jaké jednání a za jakých podmínek nebude

¹¹² Evropský soudní dvůr vyložil nepřímou diskriminaci tak, že „*právní úprava je sice pojata jako neutrální, ve skutečnosti však poškozuje procentuálně podstatně více žen než mužů*“. Je zde stěžejní rozsudek ve věci 170/ 84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz.

považováno za diskriminační. To je zejména v případech, kdy výkon práce bude založen na specifických vlastnostech nebo rysech, které jsou připisovány jisté skupině nebo jednotlivci, a bez těchto vlastností či rysů není možné vykonávat danou činnost.

Článek 8a byl do směrnice vložen nově a stanoví povinnost členských států vytvořit subjekt nebo subjekty na podporu rovného zacházení na základě pohlaví.

Jedním z prvních případů, které Soudní dvůr EU posuzoval podle původního znění této směrnice, byl v roce 1977 případ paní Gabrielle Defrenne, tentokrát již bývalé letušky společnosti Sabena.¹¹³

Soudní dvůr EU následně posuzoval případ 43/75 Gabrielle Defrenne v Société anonyme Belge de navigation aérienne Sabena podle Směrnice č. 76/2007/EEC, když při svém rozhodování dospěl k závěru, že o diskriminační jednání šlo.

S paní Defrenne je spojen ještě třetí rozsudek Soudního dvora EU. V tomto právním sporu uvedla výši škody, která jí vznikla nejen jako ztráta na výdělků v období, kdy dostávala nižší plat za stejnou práci, jakou vykonávali její kolegové mužského pohlaví, ale i jako peněžitá újma spojená s odchodem do důchodu, kdy na odchodnou dostala od zaměstnavatele nižší částku. S tím souvisela i výměra nižšího důchodu, než jaký by dostávala, pokud by mohla na svém pracovním místě zůstat stejně dlouho jako muži, zaměstnaní jako stevardi u letecké společnosti Sabena.¹¹⁴

Princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci byl v tomto třetím rozsudku zásadním způsobem spojen s požadavkem respektu k základním právům. Rozsudky Defrenne II. a Defrenne III. byla jistým způsobem završena etapa vývoje komunitárního pracovního práva, neboť od této doby se začaly uplatňovat harmonizační předpisy týkající se mimo jiné zásad rovné odměny pro muže a ženy, které rozšířily zásadu rovného zacházení pro muže a ženy při přístupu k zaměstnání.

¹¹³ Rozsudek ve věci 43/75, Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de navigation aérienne Sabena z roku 1976 tzv. DEFRENNE II. Podle sdělení paní Defrenne byla do její pracovní smlouvy vložena klauzule, že její pracovní poměr končí dosažením 40 let věku. Zjištění, že její kolegové muži podobné omezení nemají, ji vedlo k tomu, že to považovala za diskriminaci na základě pohlaví. Závěr byl takový, že skutečnost, že specifické věkové omezení může mít i důsledky finanční, není dostačující k tomu, aby bylo možné podřídit tyto podmínky pod působnost čl. 119. Ten vychází z vazby existující mezi vykonanou prací a odměnou za ni.

¹¹⁴ Známé pod názvem Soudní případ DEFRENNE III

3.4.1.3. Směrnice Rady č. 92/85 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících

Mezi antidiskriminační směrnice je možné tuto směrnici uvést s ohledem na to, že obsahuje ustanovení, která uvádějí jisté „výjimky“ z principu rovného zacházení. Jejím cílem je zejména zlepšit ochranu zdraví a bezpečnosti práce těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu a kojících pracovníků. Současně stanovuje povinnost ekonomického zajištění a také další trvání práv z důvodu těhotenství, porodu nebo kojení.

Směrnice zakazuje zaměstnavatelům s těmito ženami jednostranně rozvázat pracovní poměr a to od začátku až do konce těhotenství a rovněž garantuje mateřskou dovolenou v délce nejméně 14 týdnů.

3.4.1.4. Směrnice Rady č. 96/34/EC z 30. 6. 1996, o rámcové smlouvě o rodičovském volnu uzavřená UNICEP, CCEP a ETUC¹¹⁵

V oblasti péče o dítě mají zaměstnanci mužského pohlaví stejná práva a nároky jako zaměstnané ženy. Je to výsledkem zapracování směrnice 96/34/EC do našeho pracovního zákonodárství, neboť představuje vytvoření právních podmínek pro sladění pracovního a rodinného života a podporu rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům. Tyto nároky upravuje rovněž Rámcová smlouva o rodičovském volnu, která stanoví minimální požadavky v této oblasti.

Hlavním cílem je dosažení společného sdílení rodinných povinností oběma rodiči pro zlepšení rovného postavení na trhu práce a stejného přístupu k oběma pohlavím na pracovišti. Právo na rodičovské volno je zde pojímáno jako individuální a nepřenositelné právo každého rodiče, které vzniká z důvodu péče o narozené nebo adoptované dítě. Jedné se o volno odlišné od mateřské dovolené, přičemž nemůže existovat nerovné postavení mužů při poskytování tohoto volna.

¹¹⁵ UNICEP – Evropská unie průmyslu a zaměstnavatelů, CCEP – Evropské středisko veřejných podniků, ETUC – Evropská konfederace odborových svazů.

Dne 8. 3. 2010 byla přijata **Směrnice Rady č. 2010/18 EU**, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, jež stanoví minimální požadavky na rodičovskou dovolenou jako důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí pro muže a ženy, a s účinností od 8. 3. 2012 se ruší Směrnice Rady č. 96/43/EC. Tato směrnice byla vydána s ohledem na čl. 155 SFEU a stanoví, že pokud si sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Evropské unie vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod. Rovněž se vychází také z čl. 153 SFEU, který umožňuje Unii podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.

3.4.1.5. Směrnice Rady ES č. 97/80 EC z 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Otázku důkazního břemena poskytuje směrnice Rady 97/80/EC z 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví. Tato Směrnice obsahuje závazek členských států přijmout do svých právních systémů opatření nezbytná v řízení před soudem nebo jiným kompetentním orgánem tak, aby bylo důkazní břemeno přeneseno z osoby žalující na osobu žalovanou, která, má-li ve sporu úspěch, musí prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušila.

K takovému přesunu důkazního břemene před soudem ze strany žalobce na stranu žalovanou však dojde jen v případě, že se žalobci podařilo předložit takové skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že k porušení zásady rovného zacházení skutečně došlo.¹¹⁶ Jedná se o to, že samotné dokazování, že osoba byla diskriminována, je již samo o sobě velice problematické, neboť osoba, resp. oběť diskriminace, k ochraně svých práv by měla v podstatě ještě před soudem dokazovat, že opravdu byla diskriminována a jakým způsobem se toto dělo. Právě s ohledem na uvedené došlo k přenesení tohoto důkazního břemena na druhou stranu, žalovaného, který naopak musí prokázat, že k diskriminaci z jeho strany nedošlo. Nejedná se však o absolutní přenesení, neboť žalobce nejprve musí předložit takové skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že k porušení zásady rovného zacházení fakticky došlo.

¹¹⁶ Rozhodnutí Soudního dvora zabývající se otázkami důkazního břemene č. 109/88 Danfoss, C - 27/92 Enderby, č. C - 400/93 Royal Copenhagen.

3.4.1.6. S měrnice rady č. 2004/113 EC, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Podle této směrnice je služby a zboží nutno chápat v hospodářském významu, přičemž se musí jednat o takové zboží a služby, jež jsou nabízeny na veřejnosti. Přínosem této směrnice je zejména to, že se snaží pojmout obsáhlou problematiku se zaměřením na oblast pojišťovacích služeb.

Povinností státu je zajistit, aby obsah všech nových smluv uzavřených po 21. 12. 2007 nebyl formulován tak, aby použití pohlaví jako faktoru pro výpočet výše pojistného a pojistného plnění pro účely pojištění a souvisejících finančních služeb u jednotlivých pojištěnců nevedlo k rozdílům ve výši pojistného či výši v pojistném plnění.

3.4.1.7. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Je zřejmé, že oblast úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami byla poněkud roztříštěná a nepřehledná, což bylo hlavním důvodem, proč Společenství přistoupilo k přípravě tzv. přepracovaného znění uvedených směrnic. Cílem této Směrnice je tedy sjednotit a zpřehlednit úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace na úrovni Společenství a zapracovat do ní také judikaturu Evropského soudního dvora.¹¹⁷

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, byla schválena dne 5. 7. 2006, přičemž transpozici směrnice musely členské státy uskutečnit nejpozději do 15. 8. 2008, resp. do 15. 8. 2009. Nicméně směrnice, jež se staly podkladem pro přepracované znění, tj. směrnice 75/117/EHS, 76/207/EEC, 2002/73/ES, 97/80 EC, 86/378/EHS, 96/97/ES, zůstaly v platnosti až do 15. 8. 2009.¹¹⁸

¹¹⁷ Dnes je Evropský soudní dvůr přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie. Blíže v kapitole 3.5. s názvem Soudní dvůr Evropské unie.

¹¹⁸ Podrobněji k antidiskriminačním směrnicím rovněž Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 129 a násl.

Mezi hlavní důvody, které byly zohledňovány při přípravě ucelené úpravy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace patří tyto:

- Rovnost mezi muži a ženami, jež je základní zásadou práva Společenství podle čl. 2 a čl. 3 Smlouvy a judikatury Evropského soudního dvora, když toto ustanovení prohlašuje rovnost mezi muži a ženami za poslání a cíl Společenství a současně obsahuje závazek tento princip podporovat při všech svých činnostech.
- Soudní dvůr EU se usnesl na tom, že působnost principu rovnosti zacházení a zákazu diskriminace se neuplatňuje pouze na skutečnosti, že osoba je jednoho či druhého pohlaví, ale vztahuje se též na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví této osoby.
- Obtěžování a sexuální obtěžování je považováno za formu diskriminace na základě pohlaví. Tyto formy diskriminace se mimo jiné vyskytují také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. V důsledku toho by měly být zakázány a jejich nedodržování spojeno se sankcí.
- Z hlediska zásady rovného zacházení a zákazů diskriminace mezi muži a ženami je zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, která je stanovena v čl. 141 Smlouvy o ES, rozvíjena stálou judikaturou Evropského soudního dvora.
- Soudní dvůr EU hledal, že za určitých okolností se zásada stejné odměny neomezuje pouze na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele.
- Zachování nebo přijímání opatření zaměřených na předcházení nebo vyrovnání znevýhodnění, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví, by nemělo být zákazem diskriminace dotčeno.
- V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES a v zájmu zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi nebrání zásada rovného zacházení členským státům zachovat nebo zavést taková opatření, jež poskytují zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo předcházejí či vyrovnávají nevýhody v profesní kariéře.
- Judikatura Evropského soudního dvora stanoví, že zacházení s ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.

- Soudní dvůr uznal, že s ohledem na zásadu rovného zacházení je legitimní chránit tělesný stav ženy a to jak během těhotenství, tak také mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti. Touto Směrnicí proto nesmí být dotčeny směrnice Rady ES č. 92/85/EEC z 19. 10. 1992 ani č. 96/34/EC z 3. 6. 1996.
- Z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné přijmout výslovné ustanovení týkající se ochrany zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené. Jedná se o jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo tak, aby v důsledku této dovolené nebyly zhoršeny jejich podmínky a aby měly prospěch z veškerých zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok.
- Pravidla o důkazním břemenu hrají významnou roli při zajišťování toho, aby zásada rovného zacházení mohla být prosazována. Podle Evropského soudního dvora by mělo být přijato ustanovení, aby v případech s jistými výjimkami, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného.

Soudní dvůr EU rovněž stanovil, že ze zásady rovného zacházení vyplývá, že náhrada poskytovaná za jakékoli porušení musí odpovídat utrpěné škodě, přičemž je vhodné vyloučit jakékoli horní hranice pro takovou náhradu předem.¹¹⁹

3.5. Soudní dvůr Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie převzal hlavní úlohu Evropského soudního dvora (dále jen ESD), který zajišťoval dodržování práva při interpretaci a provádění zakládajících smluv, a který byl Smlouvou o fungování EU zrušen. Nicméně formulace hlavní úlohy ESD byla převzata do čl. 19 odst. 1 Smlouvy o EU a nyní podle čl. 251 SFEU působí v rámci Evropské unie Soudní dvůr EU¹²⁰.

Soudní dvůr EU se skládá ze Soudního dvora, Tribunálu a specializovaných soudů, přičemž je jedinou institucí, která je oprávněna k výkladu primárního

¹¹⁹ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 126-128.

¹²⁰ Soudní dvůr Evropské unie je nejvyšším soudem EU a sídlí v Lucemburku.

a sekundárního práva Unie. Je možné ho proto přirovnat k úloze národního ústavního soudu a úloze, jež ve vnitrostátním systému vykonává nejvyšší soud.

Soudní dvůr EU by však neměl právní normy vytvářet, ale svým výkladem by měl existující právo pouze dotvářet. Otázkou přitom zůstává, kdy a zda se ještě jedná o přípustný výklad a dotváření práva, tedy vytváření soudcovského práva postupem *praeter legem*. Soudní tvorba se tak výjimečně připouští v případech, kde nelze tvorbu práva v daném případě ze strany evropského zákonodárce v přiměřené době očekávat, neexistuje žádná právní alternativa řešení a jde o závažnou oblast evropského práva, ve které existuje mezera, která je v rozporu s pojetím smyslu dané právní úpravy.¹²¹

V souladu se smlouvami Soudní dvůr EU tedy rozhoduje:

- o žalobách podaných členským státem, orgánem nebo fyzickými či právníckými osobami,
- o předběžných otázkách týkajících se výkladu práva Unie nebo platnosti aktů či neaplikovatelnost aktů přijatých orgány na žádost vnitrostátních soudů,
- o žalobách na porušení povinnosti,
- o žalobách na náhradu škody,
- o žalobách na nečinnost,
- v ostatních případech uvedených ve Smlouvách.

3.5.1. Judikatura Soudního dvora Evropské unie v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví

Judikatura Evropského soudního dvora, nyní Soudního dvora EU po celou dobu významně dotváří unijní právo. Mezi první, nejzásadnější a také nejznámější judikáty lze jistě uvést případ *Van Gend en Loos*¹²², jež se poprvé zabýval přímým účinkem komunitárního práva. Mezi další významné určitě patří např. případ *Costa v. E.N.E.L.*¹²³ upravující aplikační přednost norem práva ES/EU, když Evropský soudní dvůr v tomto rozsudku prohlásil, že zásada *lex posterior derogat priori* se

¹²¹ Pod. též. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 129

¹²² Soudní případ č. 26/62 ve věci *Van Gend en Loos*

¹²³ Soudní případ č. 6/64 ve věci *Costa v. E.N.E.L.*

v případě relace evropského a národního práva neuplatní. Dílem judikatury je obdobně koncept odpovědnosti členského státu za škodu způsobenou porušením komunitárního práva ve věci Francovich.¹²⁴

Jedním z prvních rozhodnutí v problematice stejného odměňování byl rozsudek ve věci Defrenne v. Sabena.¹²⁵ Soudní dvůr zde řešil princip, podle něhož mají muži a ženy nárok na rovnou odměnu za stejnou práci podle čl. 119 Smlouvy o založení EHS. Tehdejší Evropský soudní dvůr stanovil, že čl. 119 SES zavádí princip rovného odměňování, tedy že ženy a muži mají za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty obdržet stejnou odměnu, přičemž toto rozhodnutí dopadá na subjekty veřejného i soukromého práva. Zásada rovného odměňování byla v tomto rozsudku konstatována jako jeden z úkolů společenství.

Následující kapitoly jsou věnovány některým významným rozhodnutím Soudního dvora EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Řada z nich výrazně ovlivnila nejen další judikaturu, ale také měla vliv na změnu příslušných směrnic.

3.5.1.1. Soudní případ 96/80: J. P. JENKINS v. Kingsgate (Clothong Productions) Ltd.

Kauza: rovná odměna za práci (článek 119 Smlouvy o založení EHS a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS)

Firma Kingsgate Ltd byla výrobcem dámské konfekce a zaměstnávala 35 mužů a 54 žen. Zaměstnanci muži pracovali kromě jediného na plný pracovní úvazek a ze zaměstnaných žen pracovalo na kratší úvazek pět žen. Odměna v této firmě stanovená na částečný úvazek byla v přepočtu o 10% nižší než odměna stanovená za plný pracovní úvazek. Cílem bylo zejména omezit nepřítomnost v práci, maximální využití strojů a podpora vyšší produktivity práce.

Paní Jenkinsová podala žalobu u pracovního soudu, neboť se cítila nespravedlivě poškozená tím, že jako žena vykonávající práci na částečný pracovní úvazek dostávala nižší hodinovou sazbu než její mužský kolega, který pracoval na plný úvazek, přičemž oba vykonávali stejnou práci. Rozdíl v odměně proto vnímala jako rozpor

¹²⁴ Soudní případ č. C-6/90 ve věci Francovich.

¹²⁵ Více o rozhodnutích DEFRENE I, II, III v kapitole 3.4.1.2.

s ustanovením zákona o rovné odměně za práci, podle kterého princip rovné odměny stanovené pro muže a ženy platí ve všech případech, kdy žena vykonává podobnou práci jako muž ve stejném zaměstnání.

U soudu zaměstnavatel potvrdil, že paní Jenkinsová vykonávala „podobnou práci“ jako její kolega, nicméně namítal, že existuje objektivní rozdíl a to bez jakéhokoli vztahu k otázce pohlaví. Pracovní soud žalobu zamítl, přičemž v rozhodnutí uvedl, že práce v rozsahu 75% plného pracovního úvazku představuje dostatečně velký objektivní rozdíl bez vztahu k otázce pohlaví, což ospravedlňuje sazbu odměny o 10% nižší. Žalobkyně se proti rozsudku odvolala a odvolací soud položil v souladu s čl. 177¹²⁶ Smlouvy o založení EHS Soudnímu dvoru předběžné otázky. Tyto se týkaly principu rovné odměny podle čl. 119¹²⁷ Smlouvy o založení EHS a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS v tom směru, zda odměna za jednotku času by byla stejná bez ohledu na ekonomický prospěch zaměstnavatele, který chce své zaměstnance motivovat k odpracování maximálního počtu pracovních hodin pro vyšší hodinovou sazbu, to vše s ohledem na otázku pohlaví.

Soudní dvůr EU rozhodl, že práce na částečný pracovní úvazek placená nižší sazbou než práce na plný úvazek nepředstavuje diskriminaci zakázanou čl. 199 Smlouvy o založení EHS v případech, že stanovení takovéto hodinové sazby u obou kategorií zaměstnanců bylo provedeno bez přihlédnutí k jejich pohlaví a současně tyto rozdíly lze objektivně ospravedlnit snahou zaměstnavatele podpořit práci na plný úvazek z ekonomických důvodů, které však nemají vztah k pohlaví zaměstnanců. Uvedl také, že pokud se ale prokáže, že na částečný úvazek bez přiznané plné hodinové sazby pracuje podstatně větší procento žen než mužů, odporuje tato nerovnost v odměňování čl. 199 Smlouvy. V případech, kde vzhledem k obtížím, za nichž ženy dosahují stanoveného počtu hodin, nemůže být podniková politika odměňování vysvětlována jiným způsobem než, že se jedná o diskriminaci na základě pohlaví.¹²⁸

Soudní dvůr EU tak vyložil, že rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci na plný úvazek nepředstavuje diskriminaci z důvodu pohlaví zakázanou čl. 119 Smlouvy, pouze

¹²⁶ Nyní článek 234 Smlouvy o ES

¹²⁷ Nyní článek 141 Smlouvy o ES

¹²⁸ Pod. též. MPSV, Výběr judikátů evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha, 2005, s. 30-31

pokud ve skutečnosti nejde o nepřímý způsob, jak snížit odměnu zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek proto, že právě tuto skupinu tvoří výhradně nebo převážně ženy. V otázkách nepřímé diskriminace Soudní dvůr poskytl vodítko k posuzování nerovnosti v odměňování za práci, která je založena na aspektu pohlaví, neboť stanovil, že soudy musí zkoumat objektivně ospravedlnitelné důvody zakládající tuto nerovnost a hodnotit zda zaměstnavatel měl skutečně úmysl diskriminovat.

3.5.1.2. Soudní případ 14/83: S. VON COLSON a E. KAMANN v. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko.

Kauza: přístup k zaměstnání (směrnice Rady 76/207/EHS).

Paní Colsonová a paní Kamann si podaly žádost o přijetí na místa sociálních pracovníků, která se v roce 1982 uvolnila ve věznici (výchovném ústavu) Werl. Nicméně přijaty nebyly, přičemž tato místa byla obsazena muži. Obě následně podaly u pracovního soudu žalobu proti spolkové zemi Severní Porýní – Vestfálsko, která je správcem věznice ve Werlu, a požadovaly, aby rozsudkem bylo stanoveno, že zaměstnání nedostaly výhradně z důvodu pohlaví. Současně také požadovaly, aby jim strana žalovaná nabídla uzavření pracovní smlouvy nebo aby uhradila kompenzaci ve výši šestiměsíčního výdělků. Paní Colsonová v samostatné žalobě požadovala ještě jako kompenzaci náhradu nákladů vynaložených v souvislosti s podáním žádosti o zaměstnání.

Pracovní soud rozsudkem potvrdil, že žádosti o místo obou žalobkyň byly odmítnuty z důvodu jejich pohlaví. Současně však uvedl, že nemůže vyhovět jejich žalobě ohledně alternativního požadavku, kromě paní Colsonové na úhradu cestovních nákladů ve výši DEM 7,20. Pracovní soud požádal Soudní dvůr EU o rozhodnutí předběžných otázek spočívajících v tom, zda směrnice Rady 76/207/EEC požaduje, aby diskriminace na základě pohlaví při přístupu k zaměstnání a povolání v ní vyjádřená, byla sankcionována povinností zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu s obětí diskriminace. Jaké sankce má být jinak použito a zda je výklad směrnice přímo aplikovatelný.

Soudní dvůr EU konstatoval, že čl. 6 této směrnice požaduje, aby členské státy zavedly do národních právních řádů opatření nezbytná k tomu, aby všechny osoby, které se cítí být poškozené v důsledku porušení zásady rovného zacházení, se mohly

domáhat nároků soudní cestou a to poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům. Po členských státech se tedy vyžaduje, aby přijaly taková opatření, jež jsou dostatečně účinná k dosažení cíle směrnice, a současně, aby zajistily, aby se tyto osoby mohly na tato opatření fakticky spolehnout. Jde např. o opatření ukládající povinnost zaměstnavatele nabídnout diskriminované osobě pracovní místo nebo poskytnout finanční satisfakci, popřípadě lze využít také systému pokut. Současně však Soudní dvůr EU doplnil, že směrnice sice konkrétní formu sankcí nevyžaduje, nicméně přesto by tyto sankce měly mít takový charakter, aby zaručily reálnou a efektivní soudní ochranu. Pokud se jedná o kompenzaci za porušení zákazu diskriminace, musí odpovídat utrpěné újmě, přičemž se nelze spokojit s požadavkem na efektivní implementaci směrnice omezující toto právo pouze na kompenzaci čistě nominální částkou, kterou je třeba náhrada cestovních výdajů.¹²⁹

Jako první rozsudky zabývající se nepřímým účinkem směrnic jsou uváděny rozsudky Von Colson a Harz.¹³⁰ Uvedenými rozsudky byla stanovena obecná povinnost států, zejména soudů, vykládat národní právo transponující směrnice ve světle těchto směrnic, a to i bez existence přímo účinných ustanovení směrnic. Při aplikaci vnitrostátního práva by tudíž veřejné orgány měly vždy postupovat tak, aby byl zachován cíl a účel příslušných směrnic, které se daného případu týkají, tedy interpretovat vnitrostátní právo v souladu s jejich ustanoveními.¹³¹

3.5.1.3. Soudní případ 152/84: M. H. MARSHALL v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru.

Kauza: podmínky pro propuštění (články 1 odst. 2 a 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS a článek 7 odst. 1a) směrnice Rady 79/7/EHS).

Paní Marshallová pracovala jako zdravotní sestra pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru. Vzhledem k tomu, že věková hranice opravňující k pobírání důchodu byla u mužů 65 let a u žen 60 let, byla ve věku 62 let propuštěna,

¹²⁹ MPSV, Výběr judikátů evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha, 2005, s. 40-45

¹³⁰ Soudní případ C – 79/83: Dorit Harz v. deutsche Tradax GmbH.

¹³¹ Srov. Bobek, M., Boučková., P., Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 142

ačkoli vyjádřila ochotu pracovat dále. Jediným důvodem jejího propuštění tak byla skutečnost, že je žena, jež dosáhla hranice věku pro odchod do důchodu.

Paní Marshallová podala žalobu s tím, že její propuštění z důvodu, který uvedl úřad, je diskriminačním zacházením na základě pohlaví a tudíž se jedná o protiprávní diskriminaci neslučitelnou se zákonem na ochranu proti diskriminaci z důvodu pohlaví i s komunitárním právem, přičemž se domáhala dalšího zaměstnání. Odvolací soud předložil Soudnímu dvoru EU proto otázku, zda je uvedené rozlišování mezi pohlavími slučitelné s komunitárním právem, a to se směrnicí 76/207/EHS, a zda se vůbec paní Marshallová může dovolat této směrnice vůči zdravotnímu úřadu.

Soudní dvůr EU zde konstatoval, že pojem „propuštění“ má být vykládán podle čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS širším způsobem, a dospěl k závěru, že stanovení věkové hranice s ohledem na skončení pracovního poměru v návaznosti na obecný program propouštění pro muže a ženy odlišně představuje diskriminaci na základě pohlaví. Nakonec potvrdil, že čl. 5 této směrnice nedává právo členským státům omezit platnost principu rovného zacházení. Potvrdil, že ustanovení je dostatečně přesné a bezpodmínečné, aby se o něj mohl jednotlivec opřít před národním soudem.¹³² V této souvislosti je však potřeba poukázat na okolnost, že v případě, jsou-li jednotlivci schopni se vůči státu dovolat směrnice, mohou tak činit nezávisle na tom, zda stát jedná jako zaměstnavatel anebo suverén. Jak v prvním, tak ve druhém případě se totiž musí zabránit tomu, aby stát nesplnění vlastní povinnosti dodržovat komunitární právo využíval.¹³³

3.5.1.4. Soudní případ 170/84: BILKA Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hertz.

Kauza: pracovníci na částečný pracovní úvazek – vyloučení ze zaměstnaneckého penzijního programu (článek 119 Smlouvy o založení EHS).

Německá firma zaměstnávající několik tisíc osob poskytovala svým zaměstnancům doplňkový zaměstnanecký penzijní program, ale pouze v případě pokud

¹³² Pod. též. MPSV, Výběr judikátů evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. Praha, 2005, s. 48

¹³³ Pod. též. Tichý, L. a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 2. Přepřacované a doplněné vydání, Praha: Linde Praha, 2002, s. 237

v průběhu 20 let pracovali na plný úvazek po dobu alespoň 15 let. Paní Weber pracovala jako prodavačka u firmy Bilka v letech 1961 až 1976. Od 1. 10. 1972 se rozhodla pracovat na částečný úvazek, a tak pracovala až do konce svého zaměstnání. A protože neodpracovala na plný úvazek minimum 15 let, firma Bilka jí odmítla platit zaměstnaneckou penzi podle svého programu. Paní Weber podala na firmu žalobu, ve které namítla, že zaměstnanecký penzijní program je v rozporu s principem rovné odměny pro muže a ženy, jenž je stanoven čl. 119 Smlouvy o EHS. Spolkový pracovní soud položil Soudnímu dvoru EU předběžné otázky, týkající se nepřímé diskriminace v souvislosti se zaměstnáváním na částečný úvazek, který vylučuje poskytování výhod penzijního programu, v případě, že vyloučení postihuje větší počet žen než mužů. Další otázkou pak bylo, zda podnik může takovýto program ospravedlnit a zda má vůbec takový penzijní program, kde budou zohledněny zvláštní obtíže spojené s povinnostmi k rodině, sestavit.

Soudní dvůr EU nejprve objasnil, že zaměstnanecký program je v tomto případě smluvní povahy a proto jej považuje za součást platu. A stejně jako v soudním případě č. 96/80 ve věci Jenkins, se kterým projednáváný případ porovnal, stanovil, že účast v zaměstnaneckém penzijním programu umožňovala výhradně zaměstnancům pracujícím na plný úvazek, což znamená, že každou hodinu byla celková odměna vyplácená těmto zaměstnancům vyšší než u zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. Tím, že firma požaduje pro zapojení do systému minimální dobu práce na plný úvazek, znevýhodňuje ženy, které mají častěji než muži z důvodu péče o rodinu a děti kratší úvazky. Soudní dvůr EU se v řízení přiklonil na stranu žalobkyně. Uvedl, že čl. 119 je porušován firmou Bilka, která tak vylučuje zaměstnance pracující na částečný úvazek ze systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, pokud takové vyloučení dopadá na větší počet žen než mužů. Současně však uvedl, že o porušení komunitárního práva nepůjde, pokud podnik prokáže, že vyloučení je založeno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminací na základě pohlaví. Přičemž samotné vyložení, zda se jedná o objektivně ospravedlnitelné důvody, které jsou potřebné a prostředky k jejich dosažení vhodné a nezbytné, a to beze vztahu k jakékoli diskriminaci z důvodu pohlaví, přísluší národním soudům. K poslední otázce uvedl, že evropské právo nevyžaduje penzijní program, který by při plnění podmínek nároku zohledňoval zvláštní obtíže zaměstnanců s povinnostmi k rodině.

Tímto rozhodnutím Soudní dvůr EU tedy vyložil nepřímou diskriminaci tak, že právní úprava je sice pojata jako neutrální, ve skutečnosti však ve svých důsledcích poškozují procentuálně podstatně více žen než mužů. Na základě tohoto a dalších rozsudků byla do směrnic týkajících se zákazu diskriminace vložena definice diskriminace nepřímé.

3.5.1.5. Soudní případ C – 177/88: E. J. P. DEKKER v. VJV Centrum.

Kauza: odmítnutí jmenovat těhotnou ženu (článek 2 odst. 1 a článek 3 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS).

Paní Dekkerová si v červnu 1981 podala žádost o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé VJV-Centrum, když zanedlouho na to informovala výbor zabývající se žádostmi o tom, že je ve třetím měsíci těhotenství. Přesto ji výbor na toto místo navrhl řídicímu orgánu jako nejvhodnějšího kandidáta. Nicméně řídicí orgán ji na uvedené pracovní místo nejmenoval, přičemž jako důvod uvedl, že pokud by ji zaměstnal, neproplatila by mu příslušná pojišťovna náhradu za denní dávku, kterou by ji VJV-Centrum muselo vyplácet během mateřské dovolené. Vzhledem k tomu by následně nemohlo VJV-Centrum ani zaměstnat dočasnou náhradu za její nepřítomnost a došlo by ke snížení počtu pracovníků.

Paní Dekkerová podala žalobu, v níž žádala náhradu škody způsobenou jí společností VJV-Centrum. V rámci odvolacího řízení předložil Nejvyšší nizozemský soud Soudnímu dvoru EU předběžné otázky, které se týkaly především skutečnosti, zda zaměstnavatel poruší přímo nebo nepřímo princip rovného zacházení v č. 2 odst. 1 a v čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady č. 76/207/EHS, pokud odmítne uzavřít pracovní smlouvu s uchazečkou, kterou však sám považuje za nejvhodnější, když důvodem nepřijetí jsou nepříznivé důsledky, jenž lze očekávat s ohledem na její momentální těhotenství. Další otázkou pak bylo, zda je významné, že se do konkurzu o pracovní místo nepřihlásili žádní muži.

Soudní dvůr EU v tomto případě v odpovědi konstatoval, že pouze ženy lze odmítnout na pracovní místo z důvodu těhotenství a tudíž je takové odmítnutí považováno za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, přičemž tuto diskriminaci nelze ospravedlnit ani finanční ztrátou, jež by zaměstnavatel utrpěl za dobu její mateřské dovolené. A rozhodl, že zaměstnavatel přímo poruší princip rovného zacházení, který je

zakotvený v čl. 2 odst. 1 a v čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady č. 76/207/EHS, odmítne-li uzavřít pracovní smlouvu s uchazečkou, kterou však současně považuje za nejvhodnější, a to vzhledem k předpisům o pracovní neschopnosti vydanými veřejnými úřady, jež pracovní neschopnost z důvodu těhotenství a šestinedělí považují za pracovní neschopnost z důvodu nemoci. Současně uvedl, že neúčast mužského uchazeče o zaměstnání nemá ve světle první otázky žádný význam.

Tento případ se týká odmítnutí přijetí ženy do zaměstnání, protože je těhotná. Význam primárně spočívá v tom, že Soudní dvůr EU újmu (popřípadě udělenou výhodu) způsobenou jedinci výhradně z důvodu jeho pohlaví považuje za přímou diskriminaci na základě pohlaví. Proto skutečnost, že se o místo nepřihlásil žádný muž, je v tomto případě naprosto irelevantní. Národní soudy mají proto zakázáno zohledňovat výjimky ze zákazu diskriminace stanovené národními předpisy a nesmějí podmiňovat odpovědnost za porušení tohoto zákazu zaviněním. Neboť v opačném případě by princip nediskriminovat byl zbaven efektivní sankce (soudní případ 14/83 ve věci Von Colson).¹³⁴

3.5.1.6. Soudní případ C – 450/93: E. KALANKE v. Freie Hansestadt Bremen.

Kauza: povyšování stejně kvalifikovaných kandidátů různého pohlaví, priorita dávana ženám (článek 2 odst. 4 směrnice Rady 76/207/EHS).

V této kauze se tehdejší ESD vůbec poprvé zabýval problematikou pozitivního opatření, jehož úprava je neustálým předmětem diskuse z důvodu své vhodnosti a prospěšnosti.

Pan Kalanke a paní Glissman se dostali do užšího výběru v konečné fázi nábory na místo ředitele oddělení v Bremen Parks Department. Vedení odboru pro parky sice pana Kalankeho doporučilo, ale personální odbor ho odmítl jmenovat, a to z důvodu, že zde bylo zastoupeno méně žen než mužů. Pan Kalanke se proti tomuto rozhodnutí odvolal, tvrdil, že je lépe kvalifikovaným kandidátem a že přednostní zacházení se ženou zakládá vůči němu diskriminaci na základě pohlaví. Výsledek smírčího řízení

¹³⁴ Pod. též. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 132-133

vyzněl ve prospěch pana Kalanky, ale personální odbor napadl smírčí rozhodnutí a odvolal se k smírčímu soudu, který pak dospěl k závěru pro zaměstnavatele závaznému, že oba kandidáti měli stejnou kvalifikaci, a tudíž musí být s ohledem na zemský zákon dána přednost ženám. Spolkový pracovní soud se následně v dané věci obrátil na Soudní dvůr EU s předběžnou otázkou, zda národní předpisy, které dovolují pozitivní akce pro ženy, jsou slučitelné s čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EHS, protože v daném případě zákon spolkové země Brémy o rovném zacházení s muži a ženami ve státní službě stanovil, že v oblastech, kde ženy jsou výrazně méně zastoupeny, když netvoří ani polovinu zaměstnanců v jednotlivých stupních v příslušných pracovních kategoriích, a současně má-li žena stejnou kvalifikaci jako kandidát mužského pohlaví, musí být přednost dána ženě.

Soudní dvůr EU následně stanovil, že vnitrostátní předpis, podle kterého v případech, kdy se muži a ženy ucházejí se o vyšší pracovní zařazení a jsou stejně kvalifikováni, je ženám dávána automaticky přednost v oblastech, kde jsou méně zastoupeny, představuje diskriminaci na základě pohlaví. Je ovšem nutné zvážit, zda takové národní pravidlo je přípustné ve smyslu čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS, který stanoví, že tato směrnice není na úkor opatření, která umožňují rozvoj rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností postihujících příležitosti žen.

Národní předpisy, které zaručují při povýšení a jmenování ženám absolutní přednost, jdou za rámec podpory rovných příležitostí a vybočují z výjimky, která je upravena v čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS. Navíc tím, že se snaží dosáhnout na všech stupních a úrovních odboru stejného zastoupení mužů a žen, nahrazuje takový systém rovnost příležitostí, jenž čl. 2 odst. 4 této směrnice předpokládá, výsledkem, kterého má být dosaženo právě poskytnutím rovných příležitostí.¹³⁵ V podstatě se jedná o to, jaká míra podpory méně zastoupeného pohlaví je ještě přípustná a kdy jde již o případ pozitivní diskriminace. Jinými slovy řečeno v jakém případě opatření podporující zaměstnanost žen nesmí překročit určitou mez.

¹³⁵ Pítrová, L., Pomahač, R.: Průvodce judikaturou Evropského soudního dvora. 1 díl. Praha: Linde, 2000, s. 235-243

Tato restriktivní interpretace zákazu diskriminace Soudním dvorem EU byla dlouho kriticky vnímána a tento postoj se odrazil také v Amsterodamské smlouvě. Článek 141 Smlouvy o ES byl přeformulován a byl do něj zařazen odstavec 4, a to jako reakce právě na rozsudek Kalanke. Tímto byla povolena pozitivní diskriminace, která směřuje k vyrovnání nedostatečného zastoupení mužů a žen v určité profesní činnosti nebo jako kompenzace nevýhod v průběhu profesní kariéry.¹³⁶

3.5.1.7. Soudní případ C – 409/95: H. MARSCHALL v. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko.

Kauza: pozitivní akce – přístup k funkčnímu postupu, stejná kvalifikace kandidátů, priorita kandidátek žen (článek 2 odst. 1, článek 4 směrnice Rady 76/207/EHS).

Pan Helmut Marschall pracoval jako učitel ve spolkové zemi Porýní – Vestfálsko, když požádal o povýšení, bylo mu okresním úřadem sděleno, že na toto místo se chystají přijmout ženskou kandidátku. V případech, kdy oba uchazeči byli stejně kvalifikovaní a na příslušné úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů, bylo důvodem jmenování kandidátky ženy. Tato povinnost je upravena v zákoně spolkové země Porýní – Vestfálsko o státní službě, která stanoví, že tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody individuálního mužského kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch. Nicméně přednostní pravidlo, které je obsaženo v tomto ustanovení, zavedlo dodatkové kritérium při povyšování uchazeček žen, jehož cílem bylo působit proti nerovnostem mezi mužskými a ženskými kandidáty žádající o stejné místo. Při stejné kvalifikaci uchazečů mají zaměstnavatelé tendenci povyšovat spíše muže než ženy, protože jsou často ovlivněni tradičními hledisky, že muži jsou hlavami a živiteli rodin a že ženy z důvodu péče o rodinu a domácnost budou méně přizpůsobivé pracovní době, přičemž v konečné fázi toto ženy znevýhodňuje. Ale právě podle tohoto dodatkového kritéria je přednost dávana ženám pouze v případě, pokud zvláštní důvody nehovoří v jeho neprospěch. Je zde

¹³⁶ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 135

záměrně dán velký prostor pro uvážení a dostatečnou flexibilitu k posouzení všech specifických důvodů daného kandidáta, což ve výsledku může znamenat, že i přes pravidlo přednosti a zvýhodnění ženského pohlaví může být stále dána přednost mužskému kandidátovi.

Pan Marschall po neúspěšném odvolání podal podnět k zahájení řízení před správním soudem, který měl pochybnosti o slučitelnosti zákona o zaměstnancích ve veřejné službě s ohledem na přednostní pravidlo s dodatkovým kritériem s čl. 2 odst. 1 a čl. 4 Směrnice č. 76/207 EHS, a tak věc předložil k Evropskému soudnímu dvoru, aby rozhodl o předběžné otázce.

Soudní dvůr EU rozhodl, že takovéto ustanovení bylo vytvořeno s cílem autorizovat opatření, která, i když se jeví jako diskriminační, směřují k odstranění nerovnosti v praxi se skutečně vyskytující. A dále poznamenal, že i tam kde jsou kandidáti muži a kandidátky ženy stejně kvalifikované, dostávají muži přednost na základě jakýchsi předsudků či stereotypů související s výkonností žen v zaměstnání a jejich rolí ve společnosti jako matek. Současně pokračoval tím, že národní opatření zvýhodňující kandidáty ženského pohlaví, nemůže zaručovat absolutní a bezpodmínečnou přednost ženám při jejich povyšování, aniž by překračovalo hranice výjimky dané ustanovením čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS – jako v případě Kalanke.¹³⁷ Na rozdíl od případu Kalanke, národní pravidlo, které obsahuje ochrannou klauzuli, tyto hranice nepřekračuje, pokud v každém jednotlivém případě poskytuje mužskému kandidátovi, který je stejně kvalifikovaný jako kandidátka žena, takovou záruku, že bude jeho kandidatura podrobena objektivnímu hodnocení.¹³⁸

Toto rozhodnutí potvrdilo interpretaci ve věci Kalanke, neboť objasnilo, že pozitivní akce ve prospěch žen jsou v souladu s komunitárním právem. Výjimku tvoří specifické případy bezpodmínečných kvót, přičemž velké kritické diskusi se podrobují tzv. ženské kvóty. S ohledem na uvedené není totiž možné, aby byl přijat méně kvalifikovaný zaměstnanec na určitou pracovní pozici jen na základě jeho pohlaví, neboť v opačném případě by docházelo k další nerovnosti.

¹³⁷ Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství/občanská práva a lidská práva, 2007, s. 134

¹³⁸ Rozsudek soudního dvora ve věci C-409/95. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995CJ0409:CS:HTML>

3.5.1.8. Soudní případ C – 273/97: A. M. SIRDAR v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)

Kauza: rovné zacházení pro muže a ženy (článek 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS).

Další případ se týká působení žen v armádě, když tato problematika byla do této doby ponechána na národní úpravě.

Paní Sirdar byla od roku 1983 příslušnicí britské armády a od roku 1990 sloužila jako šéfkuchařka v úderném pluku královského dělostřelectva. V únoru roku 1994 byla informována, že má být propuštěna jako nadbytečná z ekonomických důvodů. V červenci roku 1994 jí byla zaslána nabídka na místo kuchařky bojové jednotky královské námořní pěchoty, avšak v okamžiku, kdy příslušné úřady zjistily, že nabídku pracovního místa zaslali ženě, sdělili paní Sirdar, že na základě jednotné politiky zaměstnávat v této jednotce jen muže, ji nemohou přijmout. Paní Sirdar se tedy obrátila na příslušný soud s tvrzením, že její odmítnutí je protiprávní, neboť se tak stalo na základě diskriminace z důvodu pohlaví. Anglický soud pak předložil Soudnímu dvoru EU šest předběžných otázek týkajících se především výkladu Směrnice Rady č. 76/207 EEC s přihlédnutím k problému nasazení ženy do bojové jednotky.

V rozsudku se kromě jiného uvádí, že je na jednotlivých členských státech, aby učinily vhodná opatření pro zajištění své vnitřní a vnější bezpečnosti a vydávaly rozhodnutí o organizaci svých branných sil. To však neznamená, že taková rozhodnutí jsou vyňata z působnosti komunitárního práva. Smlouva o ES stanoví výjimky z důvodu veřejné bezpečnosti pouze v článcích 30, 39, 46 a 296, ty se ale týkají jen konkrétních výjimečných případů. Podle čl. 2 odst. 2 Směrnice jsou členské státy oprávněny vyloučit z její působnosti takové odborné činnosti, pro které je pohlaví na základě jejich charakteru nebo podmínek jejich výkonu nezbytným předpokladem, přičemž toto ustanovení je třeba jako výjimku z individuálního práva zakotveného ve Směrnici vykládat restriktivně.

Je tedy zřejmé, že organizace, která odmítla přijmout paní Sirdar kvůli politice zaměstnávání jen mužů, se jako jednotka britských branných sil podstatně odlišuje od ostatních jednotek, neboť je vždy v první linii a lze tedy předpokládat, že i kuchař musí sloužit jako příslušník tohoto bojového útvaru a v okamžiku nasazení neexistuje žádná

výjimka z tohoto pravidla. Příslušné orgány členského státu proto mohou, aniž by tedy porušovaly zásadu proporcionality, vycházet z toho, že speciální podmínky v bojových jednotkách, jako je královské loďstvo, a především pravidla stran použitelnosti ospravedlňující, se tyto jednotky skládaly výhradně z mužů.¹³⁹

Soudní dvůr EU uvedl, že ke všeobecným zásadám komunitárního práva patří přiměřenost, kterou je třeba také při stanovení rozsahu takovéto výjimky respektovat. Podle tohoto principu proto nesmějí výjimky přesahovat to, co je přiměřené a nutné k dosažení sledovaného cíle. Je tudíž potřeba dávat zásadu rovnoprávnosti do souladu s požadavky veřejné bezpečnosti, které jsou rozhodující pro výkon té které činnosti. Proto vyloučení žen ze služeb ve speciálních bojových jednotkách pro účely zajištění efektivity útoku může být ospravedlněno důvody vycházejícími z povahy dotčených aktivit.

3.5.1.9. Soudní případ C – 286/98: Tanja KREIL v. Spolková republika Německo.

Kauza: rovné zacházení pro muže a ženy (článek 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS).

Paní Kreil byla vyučená elektrotechnička a ucházela se o dobrovolnou službu v Bundeswehru, kde by mohla plně uplatnit svou profesi. Příslušným oddělením Spolkové armády však byla odmítnuta s tím, že podle zákona ženy nemohou sloužit se zbraní v ruce. Podala u národního soudu žalobu, ve které tvrdila, že je porušováno komunitární právo. Soud se proto tehdy obrátil na Soudní dvůr EU s předběžnou otázkou, zda je či není německé nařízení o povolání vojáků z roku 1998, podle kterého ženy mohou sloužit pouze ve zdravotnických a hudebních oddílech a jsou vyloučeny ze služby se zbraní, v rozporu se Směrnicí Rady č. 76/207 EHS, zejména tedy čl. 2 odst. 2.

Soudní dvůr EU ve svém rozsudku mimo jiné uvádí, že je potřeba, jak tomu bylo již v rozhodnutí Sirdar, zkoumat, zda podle okolností konkrétního případu jsou opatření, která přijaly vnitrostátní orgány při užití svého uvážení, v souladu s cílem zabezpečit veřejnou bezpečnost a zda jsou přiměřená a nutná k tomu, aby bylo dosaženo tohoto

¹³⁹ Pod. též. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 140

cíle. S ohledem na svůj rozsah nemůže takové vyloučení, které platí téměř pro veškeré vojenské použití ve Spolkové armádě, být považováno za opatření výjimečné, které by bylo ospravedlněno zvláštním způsobem dotčených činností nebo zvláštních podmínek svého výkonu. Výjimky ve smyslu čl. 2. odst. 2 Směrnice se mohou týkat pouze zvláštních činností.

Pokud jde o použití čl. 2 odst. 2 Směrnice, má toto ustanovení jednak chránit tělesnou schránku ženy, jednak přihlížet ke zvláštnímu vztahu mezi matkou a dítětem. Podle tohoto výkladu nemohou být ženy vylučovány ze zaměstnání s odůvodněním, že ve srovnání s muži musí být lépe chráněny proti nebezpečí, čímž se odlišují od zvláštních potřeb ochrany ženy, jež jsou výslovně zmíněny ve směrnici. Proto plné vyloučení ze služby žen se zbraní nepatří k těm případům nerovného zacházení, které jsou podle čl. 2 odst. 3 Směrnice přípustné k ochraně ženy.¹⁴⁰

Soudní dvůr EU zde navázal na rozhodnutí ve věci Sirdar a dovedil, že mezi restriktivního výkladu Směrnice Rady č. 76/207/EHS není samotná služba ženy ve zbraní. Spolková republika Německo byla proto na základě tohoto rozhodnutí povinna udělat zásadní změny ve svém přístupu k této otázce a uskutečnit změny ve svém právním řádě, který vylučoval ženy ze služby ve zbraní.

3.5.1.10. Soudní případ C – 17/05: B. F. CADMAN v. Health and Safety Executive.

Kauza: Zásada rovné odměny pro zaměstnance a zaměstnankyně, počet odsloužených let jako činitel přispívající k určení odměn, objektivní odůvodnění, důkazní břemeno (článek 141 Smlouvy o ES).

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví se v souladu se svým čl. 3 odst. 1 použije zejména na situace, na něž se vztahuje článek 141 Smlouvy o ES a směrnice 75/117. Článek 2 odst. 2 směrnice 97/80 stanoví, že pro účely zásady rovného zacházení uvedené v odstavci 1 dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodňují podstatně větší podíl osob jednoho

¹⁴⁰ Pod. též. Tichý, L. a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 2. Přepřacované a doplněné vydání, Praha: Linde Praha, 2002, s. 265-266

pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo zvyklost jsou přiměřené a tedy odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví. Na základě čl. 4 odst. 1 uvedené směrnice členské státy jsou proto povinny přijmout nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že porušení zásady rovného zacházení nezpůsobil.

Paní Cadman byla zaměstnána u firmy Health and Safety Executive (HSE) jako inspektorka v platové třídě 2. Od doby, kdy vykonává svou činnost v tomto orgánu, se systém odměňování několikrát změnil. V roce 2000 byl systém znovu změněn tak, aby umožnil zaměstnancům, kteří se pohybovali na nejnižších stupních ve svých platových třídách, získat vyšší roční navýšení, a v důsledku toho rychlejší postup v platové třídě. Paní Cadman podala žalobu s tím, že měla podstatně nižší odměnu než čtyři mužští spolupracovníci, rovněž pracující jako inspektoři v platové třídě 2. Odvolací soud na tomto základě předložil Soudnímu dvoru EU následující předběžné otázky:

1) Pokud má použití kritéria počtu odsloužených let zaměstnavatelem jako činitele přispívajícího k určení odměny rozdílný dopad na dotčené zaměstnance a zaměstnankyně, vyžaduje článek 141 Smlouvy o ES, aby zaměstnavatel zvlášť odůvodnil používání tohoto kritéria? Pokud odpověď závisí na okolnostech, o jaké okolnosti se jedná?

2) Byla by odpověď na předchozí otázku rozdílná, pokud by zaměstnavatel používal kritérium počtu odsloužených let pro jednotlivé zaměstnance individuálně, takže by ve skutečnosti bylo posuzováno, v jakém rozsahu odůvodňuje větší počet odsloužených let vyšší odměnu?

3) Je nutné činit relevantní rozdíl mezi použitím kritéria počtu odsloužených let v případě pracovníků na částečný úvazek a v případě pracovníků na plný úvazek?“

Soudní dvůr EU na tomto místě připomenul obecné pravidlo stanovené v čl. 1 směrnice č. 75/117/EHS, které je určeno především k usnadnění konkrétního použití zásady stejné odměny uvedené v čl. 141 odst. 1 SES, aniž je dotčen její obsah. Toto pravidlo stanoví odstranění diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná

hodnota. Dále uvedl, že skutečnost odměňovat nabytou zkušenost, která obecně zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly, je legitimním cílem platové politiky a tudíž použití kritéria počtu odsloužených let zpravidla může tohoto cíle dosáhnout, neboť počet odsloužených let jde totiž ruku v ruce se zkušeností a obecně zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly.

Je proto možné, aby zaměstnavatel odměnil počet odsloužených let, aniž by určil důležitost, kterou mají pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci. Nicméně nelze vyloučit, že mohou existovat situace, ve kterých musí být použití kritéria počtu odsloužených let zaměstnavatelem podrobně odůvodněno. To nastává hlavně v případě, když zaměstnanec předloží skutečnosti, které jsou způsobilé vzbudit závažné pochybnosti ohledně schopnosti dosáhnout výše uvedeného cíle, jenž má v projednávaném případě použití kritéria počtu odsloužených let. Povinností zaměstnavatele tedy je, aby prokázal, že počet odsloužených let jde ruku v ruce se zkušeností a že zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly.

Soudní dvůr EU s ohledem na výše uvedené učinil závěr, že článek 141 SES musí být vykládán tak, že v případě, že použití kritéria počtu odsloužených let jako činitele přispívajícího k určení odměny má za následek rozdíly v odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které musejí být zahrnuty do srovnání, a uvedl:

- vzhledem k tomu, že použití kritéria počtu odsloužených let je zpravidla způsobilé dosáhnout legitimního cíle odměnit nabytou zkušenost, která zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly, zaměstnavatel nemusí zvlášť prokazovat, že použití tohoto kritéria je způsobilé dosáhnout uvedeného cíle, co se týče daného zaměstnání, ledaže zaměstnanec předloží skutečnosti, které jsou způsobilé vzbudit závažné pochybnosti v tomto ohledu;
- není nezbytné prokázat, že pokud je pro určení odměny používán systém klasifikace prací založený na hodnocení práce, která má být vykonána, zaměstnanec, vzatý individuálně, nabyl během rozhodného období zkušenost, která mu umožnila lépe plnit jeho práci.¹⁴¹

¹⁴¹ Rozsudek soudního dvora ve věci C-17/05. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0017:CS:HTML>

3.5.1.11. Soudní případ C – 300/06: U. VOSS v. Land Berlin.

Kauza: zásada rovné odměny pracovníků a pracovníc, práce přesčas, nepřímá diskriminace pracovníc zaměstnaných na částečný úvazek (článek 141 Smlouvy o ES).

Ursula Voss byla úřednicí zaměstnanou spolkovou zemí Berlín jako učitelka av době od 15. července 1999 do 29. května 2000 vykonávala své povolání na částečný úvazek v rozsahu 23 vyučovacích hodin týdně, přičemž počet vyučovacích hodin, které byl povinen odpracovat učitel zaměstnaný na plný úvazek, činil tehdy 26,5 hodiny. V období mezi 11. 1. a 23. 5. 2000 odpracovala paní Voss každý měsíc mezi 4 a 6 hodinami práce nad rámec své individuální pracovní doby, a za toto období dostala odměnu ve výši 1 075,14 DEM. Avšak učitel zaměstnaný na plný úvazek obdržel za totéž období a stejný počet pracovních hodin odměnu ve výši 1 616,15 DEM. Proto paní Voss požadovala, aby byla pro výpočet odměny za hodiny práce přesčas, které odpracovala až do výše odpovídající 26,5 vyučovací hodiny týdně, použita stejná hodinová sazba, jako je sazba, podle níž se platí hodiny odpracované učiteli na plný úvazek v rámci jejich běžné pracovní doby.

Vzhledem k tomu, že její žádost byla zamítnuta, obrátila se s žalobou na Nejvyšší správní soud. Ten v rámci projednání věci předložil Soudnímu dvoru EU předběžnou otázku, která vyvstala v průběhu sporu, spočívající v tom, zda nižší odměna za vyučovací hodiny odpracované učiteli na částečný úvazek jako hodiny práce přesčas představuje, s ohledem na složku platu pobíraného učiteli na plný úvazek za stejný počet hodin v rámci jejich běžné pracovní doby, diskriminaci učitelek zakázanou právem Společenství, pokud jsou osobami zaměstnanými na částečný úvazek převážně ženy.

Podstatou této otázky tady je, zda článek 141 SES musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě v oblasti odměňování úředníků, jakou je právní úprava dotčená v původním řízení, která jednak definuje hodiny práce přesčas odpracované jak úředníky zaměstnanými na plný úvazek, tak úředníky zaměstnanými na částečný úvazek, jako hodiny, které tito úředníci odpracují nad rámec své individuální pracovní doby, a dále stanoví nižší sazbu odměny za tyto hodiny, než je hodinová sazba odměny za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, tudíž úředníci zaměstnaní na částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální

pracovní doby a až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své pracovní doby, pokud na částečný úvazek pracují převážně úřednice.

Za tímto účelem je potřeba určit jednak, zda uvedená právní úprava stanoví rozdílné zacházení s pracovníky na plný úvazek a pracovníky na částečný úvazek, a jednak, zda se toto rozdílné zacházení dotýká značně vyššího počtu žen než mužů. A zda existence objektivních faktorů prostých jakékoliv diskriminace na základě pohlaví by mohly odůvodnit takto shledané rozdílné zacházení.

Je tedy třeba dospět k závěru, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, podle které odměna za hodiny práce přesčas odpracované úředníky zaměstnanými na částečný úvazek nad rámec jejich individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin běžné doby práce na plný úvazek je nižší než odměna za hodiny odpracované úředníky zaměstnanými na plný úvazek, zakládá rozdílné zacházení s těmito dvěma kategoriemi úředníků v neprospěch těch, kteří pracují na částečný úvazek.

Soudní dvůr EU dovedl, že v případě, ukazují-li dostupné statistické údaje, že procentní podíl pracovníků na částečný úvazek v rámci pracovníků ženského pohlaví je značně vyšší než procentní podíl pracovníků na částečný úvazek v rámci pracovníků mužského pohlaví, bude potřeba mít za to, že taková situace ukazuje na pravděpodobnou diskriminaci na základě pohlaví, není-li právní úprava odůvodněna objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví. Stanovil rovněž, že skutečnost, zda nižší odměna za hodiny práce přesčas odpracované pracovníky na částečný úvazek byla objektivně odůvodněna faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, přísluší ověřit národnímu soudu. V důsledku toho dále Soudní dvůr EU rozhodl, že článek 141 SES musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě v oblasti odměňování úředníků, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která jednak definuje hodiny práce přesčas odpracované jak úředníky zaměstnanými na plný úvazek, tak úředníky zaměstnanými na částečný úvazek jako hodiny, které tyto úředníci odpracují nad rámec své individuální pracovní doby, a jednak stanoví za tyto hodiny nižší sazbu odměny, než je hodinová sazba odměny za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, takže úředníci zaměstnaní na

částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své pracovní doby, v případě, že mezi všemi pracovníky podléhajícími uvedené právní úpravě je dotčen značně vyšší procentní podíl žen než mužů a rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.¹⁴²

3.5.1.12. Soudní případ C-460/06: N. PAQUAY proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL

Kauza: ochrana těhotných žen, zákaz výpovědi od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené, ochranná doba, rozhodnutí o výpovědi zaměstnankyně během této ochranné doby, oznámení a provedení rozhodnutí o výpovědi po uplynutí uvedené doby, rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, přímá diskriminace na základě pohlaví, sankce (článek 2 odst. 1, článek 5 odst. 1 a článek 6 směrnice Rady 76/207/EHS, článek 10 směrnice Rady 92/85 EEC).

Paní Paquay byla zaměstnaná od 24. prosince 1987 v architektské kanceláři žalované a od září do konce prosince 1995 byla na mateřské dovolené. Její mateřská dovolená skončila dne 31. prosince 1995 a ochranná doba proti výpovědi, která běžela od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené, uplynula dne 31. ledna 1996. Doporučeným dopisem ze dne 21. února 1996 jí byla dána výpověď, což bylo v okamžiku, kdy již skončila ochranná doba, s výpovědní dobou 6 měsíců, která počala běžet dne 1. března 1996, a ukončila plnění smlouvy dne 15. dubna 1996 zaplacením odstupného odpovídajícího platu za zbývající část výpovědní doby.

V této věci je jedná o to, že rozhodnutí o propuštění žalobkyně bylo přijato v době, kdy byla těhotná a před 31. lednem 1996, tedy před skončením ochranné doby proti výpovědi, a že toto rozhodnutí bylo během ochranné doby určitým způsobem připravováno, neboť žalovaná nechala během těhotenství zveřejnit v novinách dne 27. května 1995 inzerát na obsazení místa sekretářky a dne 6. června 1995 odpověděla uchazečce, že „místo je volné od poloviny září 1995 do ledna 1996“, což odpovídalo

¹⁴² Rozsudek soudního dvora ve věci C-300/06. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0300:CS:HTML>

předpokládané době mateřské dovolené, „a poté od 6. srpna 1996“, tedy po uplynutí předpokládané šestiměsíční výpovědní doby v návaznosti na řádně oznámenou výpověď po uplynutí ochranné doby. Společnost Société d'architectes Hoet + Minne SPRL nechala zveřejnit také druhý inzerát v říjnu 1995, tedy krátce po začátku mateřské dovolené, který zněl následovně: „účetnictví, nástup ihned, možnost kariérního růstu v malém týmu“, což potvrzuje, že záměrem společnosti bylo zajistit trvalé nahrazení žalobkyně a že rozhodnutí v tomto smyslu bylo přijato v době, kdy byla těhotná.

Pracovní soud se za těchto podmínek rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru EU následující předběžné otázky:

- 1) Je třeba vykládat článek 10 směrnice Rady 92/85 EEC tak, že zakazuje pouze oznámení rozhodnutí o výpovědi během ochranné doby stanovené v odstavci 1 tohoto článku nebo zakazuje rovněž přijetí rozhodnutí o propuštění a přípravu trvalého nahrazení zaměstnankyně před uplynutím ochranné doby?
- 2) Je výpověď oznámená po uplynutí ochranné doby stanovené článkem 10 směrnice 92/85, která však souvisí s mateřstvím nebo s narozením dítěte, v rozporu s čl. 2 odst. 1 (nebo čl. 5 odst. 1) směrnice Rady 76/207/EHS a musí být v tomto případě sankce přinejmenším rovnocenná sankci, kterou stanoví vnitrostátní právo na základě článku 10 směrnice 92/85?

Je nutné uvést, že cílem sledovaným pravidly práva Společenství upravujícími rovné postavení mužů a žen v oblasti práv těhotných žen a žen krátce po porodu je ochrana pracujících žen před porodem a po porodu.¹⁴³ A to zejména z důvodu rizika, které představuje případná výpověď pro tělesný a duševní stav těhotných pracovnic nebo pracovnic krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, včetně zvláště závažného rizika, že by to mohlo být důvodem k tomu, že těhotná pracovnice svoje těhotenství dobrovolně přeruší. Neexistuje žádná výjimka nebo zrušení zákazu výpovědi těhotných zaměstnankyň kromě zvláštních případů, které nesouvisejí s jejich stavem, a za podmínky, že zaměstnavatel takovou výpověď písemně odůvodní.

Soudní dvůr EU proto ve svém rozhodnutí poukázal na tu skutečnost, že zákaz výpovědi pro těhotné ženy nebo ženy krátce po porodu a kojící ženy během ochranné doby se neomezuje pouze na oznámení rozhodnutí o výpovědi, nýbrž ochrana poskytnutá uvedeným zaměstnankyním tímto ustanovením vylučuje jak přijetí

¹⁴³ Blíže Soudní případ č. C - 191/03 ve věci McKenna

rozhodnutí o výpovědi, tak i přijetí přípravných kroků k podání výpovědi, jako jsou hledání a plánování trvalého nahrazení dotčené zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo narození dítěte. V opačném případě by omezení zákazu výpovědi na pouhé oznámení rozhodnutí o výpovědi během doby ochrany stanovené v článku 10 směrnice 92/85 EEC mohl tento článek zbavit jeho užitečného účinku a mohl by vyvolat riziko obcházení tohoto zákazu zaměstnavateli k újmě práv těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Současně však Soudní dvůr EU doplnil, že těhotné zaměstnankyni a zaměstnankyni krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyni může být dána výpověď během ochranné doby pouze ve výjimečných případech nesouvisejících s jejich stavem, a to povolenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Soudní dvůr EU vzhledem ke všem okolnostem rozhodl, že je potřeba odpovědět na první otázku tak, že článek 10 směrnice 92/85 EEC je nutno vykládat v tom smyslu, že nezakazuje pouze oznámení rozhodnutí o výpovědi z důvodu těhotenství nebo narození dítěte během ochranné doby stanovené v odstavci 1 tohoto článku, ale také přijímání opatření k přípravě takového rozhodnutí před uplynutím této doby. A na druhou otázku Soudní dvůr EU odpověděl tak, že rozhodnutí o výpovědi z důvodu těhotenství nebo narození dítěte je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS bez ohledu na okamžik oznámení tohoto rozhodnutí o výpovědi, a to i v případě, bylo-li oznámeno po uplynutí ochranné doby stanovené v článku 10 směrnice 92/85 EEC.¹⁴⁴

Déle Soudní dvůr EU připomenul, že ochrana proti výpovědi musí být ženě poskytnuta nejen během mateřské dovolené, ale rovněž během celého těhotenství. Výpověď daná zaměstnankyni během jejího těhotenství nebo během její mateřské dovolené z důvodů souvisejících s těhotenstvím nebo narozením dítěte představuje přímou diskriminaci založenou na pohlaví, která je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS. Proto skutečnost, že takové rozhodnutí o výpovědi je oznámeno po uplynutí ochranné doby, je irelevantní.

¹⁴⁴ Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-460/06. [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0460:CS:HTML>

4. Rovnost a diskriminace v právní úpravě České republiky

V minulosti najdeme pokusy o zakotvení zákazu diskriminace v právních normách, nicméně k výraznému posunu v oblasti vývoje rovného postavení mužů a žen došlo v České republice po roce 1990 v souvislosti s pádem komunistického režimu. Následným hlavním impulsem pro přijímání legislativy z oblasti diskriminace z důvodu pohlaví byla v České republice kandidatura a členství v Evropské unii. Již před samotným vstupem do Unie byla Česká republika povinna zajistit postupnou slučitelnost svých právních předpisů s předpisy Společenství, což vyplývalo z asociační dohody.¹⁴⁵ Začalo tedy postupně docházet k implementaci antidiskriminačních směrnic do českého práva a v této souvislosti k častým změnám zákonů, zejména zákoníku práce, ale i dalších. V té době se jednalo o zlomový moment, neboť se poprvé dostal do českého právního řádu např. zákaz nepřímé diskriminace.¹⁴⁶

Do předchozího zákoníku práce byla transponována celá řada směrnic, např. směrnice 76/207/EHS nebo 75/117/EHS¹⁴⁷, v zákoníku byl vyložen pojem odměňování, stanoveny nároky pro osoby postižené diskriminací, upraven pojem obtěžování a sexuální obtěžování a další. Vzhledem k dalším novým antidiskriminačním směrnicím vyústil pak tento proces k přijetí antidiskriminačního zákona.¹⁴⁸

Nejvýznamnější novela Zákoníku práce v této oblasti byla tzv. harmonizační novela uskutečněná zákonem č. 155/2000 Sb. Jejím hlavním úkolem bylo promítnutí příslušných směrnic ES do české pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES/EU. Novela posílila postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích především zavedením zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zakotvením zákazu jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích.

¹⁴⁵ Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou a Evropským společenstvím a jejich členskými státy, publikována pod. č. 7/1995 Sb.

¹⁴⁶ Bobek, M. Boučková, P. Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 151-153

¹⁴⁷ O těchto směrnicích více v kapitole 3.4.1.

¹⁴⁸ Zák. č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Touto novelou bylo do zákoníku práce promítnuto 28 směrnic Rady ES včetně již tehdy existujících antidiskriminačních směrnic.

4.1. Ústavní základ zákazu diskriminace

V Českém právním řádu najdeme problematiku upravující rovnost mužů a žen již v Ústavě z roku 1920. Hlava V. stanovovala v §106 odst. 1, že výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají.

Také Ústava z května 1948 obsahovala úpravu zakazující diskriminaci z důvodu pohlaví. Kapitola I. této Ústavy, nazvaná „Práva a povinnosti občanů“, stanovila, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti, stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem. V článku 26 pak lze nalézt ustanovení, které upravovalo nárok žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek vzhledem k těhotenství a mateřství.

Ústava z roku 1960 rovněž obsahovala úpravu zákazu diskriminace a ochranu před ní, a to konkrétně v čl. 20 a čl. 27. Tato ústava postavila mateřství, rodinu a manželství pod ochranu státu a to v člancích 20 a 27, kde bylo upraveno právo ženy na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.

Nadto je však potřebné konstatovat, že ačkoliv v těchto ústavách úprava rovnosti a zákazu diskriminace upravena byla, realizace těchto práv byla dosti problematická.

V rámci ústavního zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace je nutné na tomto místě zmínit také činnost Ústavního soudu České republiky, který rovněž svou činností přispívá k dotváření a zejména hlubšímu uplatnění a zakotvení zásad rovnosti a nediskriminace ve společnosti, byť minimální četnost rozhodnutí v důsledku určitého důvodu diskriminace nelze s rozsáhlou judikaturou Soudního dvora EU v této oblasti srovnávat.

Mezi významné patří nálezy Ústavního soudu ze dne 24. 5. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 31/94 Sb. n. u.,¹⁴⁹ v němž se vychází z předpokladu, že rovnost v právech, formulovaná v čl. 1 Listiny základních práv a svobod,¹⁵⁰ se promítá do řady ustanovení Listiny základních práv a svobod a je v podstatě jejím celým obsahem. Ústavní soud se zabýval také výkladem rovnosti¹⁵¹ a rovněž stanovil kritérium objektivního a rozumného ospravedlnění, které je nutno chápat jako jakousi podmnožinu legitimního cíle¹⁵², podle něhož není v rozporu s ústavním pořádkem, pokud se stát rozhodne poskytnout určité skupině méně výhod než jiné, musí však sledovat legitimní cíl. Méně výhodné zacházení lze proto odůvodnit veřejným zájmem a veřejným blahem. Dále se Ústavní soud zabýval ve své judikatuře problémem srovnatelnosti, tedy ne každé nerovné zacházení lze kvalifikovat jako diskriminaci. Ústavní soud se také vyjádřil k ústavnosti tzv. pozitivních opatření.¹⁵³

Pro Ústavní soud je rovnost kategorií, která je téměř vždy připnuta k nějaké další hodnotě, k ústavně zaručenému právu či svobodě. Rovnost není principem absolutním, neboť ne každé rozlišování lze považovat za diskriminaci. Uvedl, že v rozporu s ústavním pořádkem je tudíž pouze takové rozdílné zacházení, které není podloženo objektivními a rozumnými důvody. Rozlišování osob na základě některého z diskriminačních důvodů je zakázané. Je však akceptovatelné, aby osoby v rozdílném postavení byly za splnění uvedených podmínek zvýhodněny.¹⁵⁴

4.1.1. Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších právních předpisů, ve své preambuli prohlašuje Českou republiku za demokratický stát, založený na úctě k lidským právům a zásadách občanské společnosti hlásící se k tradici evropských a světových demokracií. Současně označuje občany za rovnoprávné a svobodné, kteří jsou odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody. Dále článek 1 Ústavy stanoví, že

¹⁴⁹ Publikováno také pod č. 164/1995 Sb.

¹⁵⁰ Článek 1 Listiny základních práv a svobod České republiky je blíže rozebrán v následující kapitole.

¹⁵¹ Nález ÚS ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

¹⁵² Nález ÚS ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92

¹⁵³ Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02

¹⁵⁴ Pod. též. Bobek, M. Boučková, P. Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 202

Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana.

Ústavu je však nutno chápat v širším slova smyslu, a to jako soubor všech platných ústavních zákonů, jež tvoří ústavní pořádek České republiky.

4.1.2. Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“) je součástí ústavního pořádku České republiky.¹⁵⁵ Obecný základ rovnosti je zakotven již v čl. 1 Listiny, který stanoví, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.

Článek 3 odst. 1 Listiny zakotvuje nepřipustnost diskriminace na základě diskriminačních důvodů, kterými jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Jedná se o demonstrativní výčet.

V souladu s čl. 3 odst. 3 Listiny nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod. Zákonná omezení základních práv a svobod platí pro všechny, jež splňují stanovené podmínky, stejně.

Listina zakotvuje právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací jako základní lidské právo, které je nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Výjimka z tohoto práva může být proto stanovena jen na základě zákona a v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a svobodách. Povinnosti mohou být ukládány jen zákonem, v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.

Podle čl. 10 Listiny má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zásahem do soukromého nebo rodinného života. A každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.

Další ústavní zakotvení rovnosti lze nalézt také v čl. 11 odst. 1 Listiny, podle kterého vlastnické právo všech má stejný zákonný obsah a požívá stejné ochrany, nebo

¹⁵⁵ Publikována byla pod. č. 2/1993 Sb.

v čl. 24 Listiny, který upravuje specifickou ochranu zákazu diskriminace z důvodu příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině. Hlava čtvrtá Listiny se pak zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy, ve které je obsaženo právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Právo na soudní a jinou právní ochranu zakotvuje čl. 36 Listiny.

4.2. Úprava zákazu diskriminace na úrovni zákona

Stejně jako celý právní řád i pracovní právo se začalo měnit po roce 1989. Cílem těchto postupných změn bylo přizpůsobit pracovní právo společenským, politickým i ekonomickým podmínkám. Docházelo k postupnému uvolňování kogentnosti zákoníku práce, bylo umožněno soukromé podnikání a poskytování služeb občanům na základě příslušných povolení.

Prvním pracovněprávním předpisem odkazujícím na rovné zacházení a zákaz diskriminace byl zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, který však upravoval právní vztahy pouze v oblasti zaměstnanosti, přičemž ve své preambuli uváděl, že občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo hnutích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. Později tento zákon nahradil zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se vztahuje na právní vztahy vznikající na poli přístupu k zaměstnání, tedy před vznikem pracovního poměru, a rovněž zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Samotný zákoník práce zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace až do roku 2000 neupravoval. Tato zásada byla do zákoníku práce vtělena až *tzv. harmonizační novelou*. Jak už jsem uvedla výše, v důsledku harmonizace českého pracovního práva s právem Evropské unie byl zákoník práce často novelizován, byly do něj implementovány směrnice Rady ES č. 75/117 EEC a č. 76/207 EEC. Přijetím *druhé harmonizační novely*, před vstupem České republiky do Evropské unie, zákoník dále implementoval směrnice Rady č. 2000/43 EC, kterou se provádí zásada rovného

zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, č. 2000/78 EC, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, a č. 2002/73 EC, jež zavádí rovné zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.¹⁵⁶

Přes četné změny však zákoník práce dále nevyhovoval novým podmínkám a stával se brzdou rozvoje pracovněprávních vztahů. Po četných a často bouřlivých diskuzích byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nahrazen novým zákoníkem práce, a to zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP). Ten taktéž obsahoval úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, avšak pouze v omezeném rozsahu; příslušná ustanovení jsou pouze rámcová, jednotlivé pojmy nedefinuje. Je tomu tak proto, že odkazuje na antidiskriminační zákon, jehož návrh byl v Parlamentu ČR projednáván současně s návrhem ZP. Ten však v legislativním procesu nebyl spolu s novým zákoníkem práce ukončen. Zákoník práce tak odkazoval na zákon, který neexistoval.

V současné době, tedy po přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon), je úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace upravena jednotlivými právními předpisy pro jednotlivá právní odvětví. Antidiskriminační zákon je zákonem obecným a použije se subsidiárně až v okamžiku, kdy dané právní odvětví nemá vlastní úpravu v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Dále se ve své práci zaměřím na zákoník práce, antidiskriminační zákon, zákon o zaměstnanosti, a v neposlední řadě se budu věnovat také právní úpravě rovného zacházení a nediskriminace v oblasti služebního poměru.

4.2.1. Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon (dále jen AZ) byl přijat po zdoluhavém legislativním procesu, kdy právní úprava České republiky v zajištění rovného zacházení, zákazu diskriminace a prostředky ochrany před diskriminací již nadále neodpovídala požadavkům sekundárního práva Evropských společenství. Přijetí tohoto zákona, z důvodu nedostatečné úpravy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace

¹⁵⁶ Dandová, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích, Praha: Aspi, 2004, s. 9

v našem právním řádu byla tedy nutnost, pokud jde o standard v rámci Evropských společenství, přičemž bylo potřeba zajistit soulad našeho práva s právem komunitárním, v rámci antidiskriminační směrnice. Nutnost přijetí antidiskriminačního zákona byla také v tom, že některé zákony, které již byly účinné, na ustanovení tohoto zákona výslovně odkazovaly. Kromě toho EU vyžaduje, aby v právních předpisech členských států EU byl vymezen i příslušný pojmový aparát, což v ČR nebylo uskutečněno. Antidiskriminační zákon tedy obsahuje komplexní úpravu v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, která splňuje všechny požadavky, které byly kladeny ze strany Evropské unie.

Tento zákon podle ustanovení § 1 upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné také v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, k odbornému vzdělání, samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, poradenství a rekvalifikace, sociální ochrany, včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod atd. Dále pak stanoví, že povinnost zákazu diskriminace a dodržování principu rovného zacházení se vztahuje i na soukromoprávní vztahy, v oblasti rovného přístupu ke zboží, službám, také v přístupu ke vzdělání nebo zdravotní péči. V právních vztazích, na které se vztahuje AZ, má fyzická osoba právo na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Podle ustanovení § 2 se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které tento zákon stanoví. Diskriminaci pak rozlišuje na diskriminaci přímou a nepřímou, a současně tyto pojmy dále definuje. Diskriminací je i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, a v neposlední řadě se za diskriminaci považuje také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu, např. může jít o domněnku o pozitivním HIV. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se podle AZ považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Přímá diskriminace může být identifikována pouze v případech, pokud k rozdílnému zacházení došlo nebo by mohlo dojít na základě důvodů, jež jsou v zákoně stanoveny. Je nutno upozornit na jeden významný aspekt, který používá Soudní dvůr EU při posuzování přímé a nepřímé diskriminace. Totiž, že přímou diskriminaci nelze

v zásadě ospravedlnit objektivním důvodem. Zastává tak názor, že jednání znevýhodňující přímo na základě chráněného důvodu nebude diskriminací pouze tehdy, pokud bude spadat pod jednu z výslovně stanovených výjimek uvedených ve směrnících. Naopak nepřímá diskriminace může být odůvodněna legitimním cílem dosaženým přiměřenými a nezbytnými prostředky, přičemž výjimky mohou být uplatněny jen v takovém rozsahu, který je přiměřený a pro dosažení sledovaného cíle nezbytný.¹⁵⁷

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace pro oblast odměňování je upravena v ustanovení § 5, kde je stanoveno, že odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. V oblasti odměňování přitom poměrně často dochází k diskriminaci na základě pohlaví. Toto se týká zejména opatření, která jsou uvedena ve vnitřních mzdových předpisech. Uvedené je však nutné odstranit.¹⁵⁸ Domnívám se, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví jen v případě, kdy se pro stanovení odměny použije systém klasifikace prací založený na stejných kritériích pro muže a ženy, jenž je sestaven právě tak, aby tuto diskriminaci na základě pohlaví vyloučil.

V ustanoveních § 6 a § 7 jsou vymezeny přípustné formy rozdílného zacházení, které se za diskriminaci nepovažují, a také přípustné formy rozdílného zacházení a možnosti tzv. pozitivních opatření. Rovné zacházení v pracovněprávních vztazích by mělo být uplatňováno tak, že situace, které jsou naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad. Jestliže však existuje pro odchylnou právní úpravu věcný důvod, není za diskriminaci považován. Diskriminací proto není rozdílné zacházení v přístupu k zaměstnání nebo povolání z důvodu věku, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe či vzdělání, nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo přístupu k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná. Diskriminací z důvodu pohlaví pak není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti

¹⁵⁷ Pod. též. Boučková, P. a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 135-136

¹⁵⁸ Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 172-173

soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti a ani výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Jedná se de facto o výjimky ze zákazu diskriminace, které rovněž umožňuje právo EU. Je však nutné respektovat zásady nutnosti, proporcionality a odůvodněnosti.

Za diskriminaci se pak nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v tomto zákoně¹⁵⁹ a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Takovéto opatření však nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby, a to v případech, kdy se jedná o věci přístupu k zaměstnání nebo povolání.

V oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací působí jako poradní a informační orgán veřejný ochránce práv, neboť antidiskriminačním zákonem byly jeho pravomoci rozšířeny. Zákonnou úpravu obsahuje Hlava II. antidiskriminačního zákona nazvanou „Právní prostředky ochrany před diskriminací“.

4.2.2. Zákoník práce

Nový zákoník práce jako základní právní předpis pro oblast pracovněprávních vztahů byl schválen dne 23. 5. 2006 a účinnosti nabyl dne 1. 1. 2007. Publikován byl pod č. 262/2006 Sb.

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace, kde je důraz kladen zejména na rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, zaujímá významné místo nejen v legislativě Evropské unie. Zákoník práce se o rovném zacházení a zákazu diskriminace zmiňuje již v ustanovení § 1a odst. 1, kde jsou zakotveny i základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi něž řadí také zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Dále mezi základní zásady vyjmenované pod písmeny a) až e) uvádí rovněž povinnost spravedlivého odměňování zaměstnance. Novelami ZP uskutečněnými zákony č. 303/2013 Sb.

¹⁵⁹ Tedy vymezeném v § 2 odst. 3 zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

a č. 435/2013 Sb. byl § 1a doplněn odstavcem 2. Tento pak byl i později novelou zákona č. 205/2015 Sb. změněn a nyní stanoví, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

V Hlavě IV., která se nazývá „*Rovné zacházení a zákaz diskriminace*“, konkrétně v § 16 a § 17, je problematika principu rovnosti a zákazu diskriminace upravena. Je zde stanovena obecná povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, kterou je povinen dodržovat po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu, a to od jeho počátku až do jeho konce. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, přičemž ve výkladu pojmů přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, odkazuje ZP na úpravu v antidiskriminačním zákoně.¹⁶⁰

Zákoník práce rovněž dále stanoví, co za diskriminaci nepovažuje. Jedná se o rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí však být v takovém případě oprávněný a požadavek přiměřený. Jedná se např. o případy, kdy sama povaha práce vyžaduje zaměstnance příslušného pohlaví, jako např. tanečnice, a dále jde o splnění předpokladů, jež jsou stanoveny příslušnými předpisy, jako např. kvalifikace, bezúhonnost, nebo požadavky konkrétní práce, např. znalost jazyků. Další výjimkou jsou případy, jejichž důvodem rozdílného zacházení je ochrana určité skupiny zaměstnanců, a to žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a osoby mladší 18 let.¹⁶¹

Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření - pozitivní neboli afirmativní opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních znaků. Toto opatření však nesmí vést k tomu, aby byla dána přednost

¹⁶⁰ § 2 až § 7 zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶¹ § 237 - § 247 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláška č. 288/2003 Sb., která stanoví práce, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

osobě, jejíž kvality nejsou pro výkon zaměstnání nebo povolání vyšší, než mají ostatní současně posuzované osoby.¹⁶²

V rámci právní úpravy ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích pak ZP odkazuje na antidiskriminační zákon.

V ustanovení § 110 ZP je upraveno pravidlo, že zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat a zajišťovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace se všemi zaměstnanci, a to včetně odměňování za práci. Současně zákoník práce uvádí, co považuje za stejnou práci a práci stejné hodnoty a jak se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky a intenzita práce.¹⁶³

Je nutné zmínit také ustanovení § 30 odst. 2, které stanoví, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se tady pouze o případy, které vyplývají z povahy práce. Naproti tomu demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, obsahuje ustanovení § 316 odst. 4, kde je upraven obecný zákaz požadování údajů, jež bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovním poměrem. Současně zákonodárce stanoví také výjimku pro případy, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.¹⁶⁴ Jde o případy uvedené v ustanovení § 316 odst. 4 písm. a), b) a h). Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob. Z povahy věci však lze vyvodit, že se zákaz tohoto požadavku uplatní rovněž pro případy nepožadovat tyto informace ani před vznikem pracovního poměru.¹⁶⁵ Jedná se tak o ochranu osobních práv osob ucházejících se o zaměstnání.¹⁶⁶ Skutečnost je však mnohdy úplně jiná. Zaměstnavatelé přesto tyto informace od uchazečů o zaměstnání vyžadují, byť jsou si tohoto zákazu vědomi. A mnohem častěji jsou pak otázkám na manželský a rodinný stav vystavovány právě ženy.

¹⁶² Pod. též. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C.H.BECK, 2010, s. 181 a násl.

¹⁶³ § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce.

¹⁶⁴ Vyhláška č. 180/2015 Sb., která stanoví práce, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

¹⁶⁵ § 4 odst. 3,4 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

¹⁶⁶ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 134-136

Dalším ustanovení zákoníku práce, které se věnuje problematice diskriminace, je ustanovení § 276. Ve svém obsahu se zabývá zastupováním zaměstnanců a jejich členstvím v odborových organizacích a stanoví, že zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni ve svých právech ani diskriminováni.

Zákaz diskriminace a princip rovného zacházení se uplatní také v případě dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce, což je obsaženo v hlavě V. pod názvem „Agenturní zaměstnání“. Podle ustanovení § 309 odst. 5 jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby jí dočasně přidělený zaměstnanec vykonával svou práci za stejných pracovních a mzdových podmínek, které se týkaly nebo by se jinak týkaly jemu srovnatelnému zaměstnanci. V případě, že by došlo k diskriminačnímu jednání, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance nebo sama, ze své vlastní iniciativy, když se o takovém zacházení dozví jinak, zajistit, aby byla dodržována zásada rovného zacházení. Podle mého názoru dochází v činnosti některých agentur práce právě v této oblasti k určitým problémům.

4.2.3. Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je dalším předpisem, který obsahuje úpravu v oblasti rovného zacházení a diskriminace. Jedná se o komplexní úpravu, jejímž předmětem je v souladu s právem Evropské unie upravovat zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Co zahrnuje státní politika zaměstnanosti vymezuje § 2 odst. 1, který stanoví, že se jedná o zabezpečování práva na zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, a mimo jiné uvádí rovněž opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Z hlediska mého zájmu je velice důležité ustanovení § 4, který zakotvuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a přímo stanoví, že

účastníci právních vztahů¹⁶⁷ jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, přičemž při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Současně ve výkladech pojmů odkazuje na antidiskriminační zákon.¹⁶⁸

Zákaz diskriminace se nevztahuje pouze na uplatňování práva na zaměstnání, ale také na nabídky zaměstnání. Podle ustanovení § 12 je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. V případě, že by při uplatňování práva na zaměstnání došlo k porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení tak, jak vyplývá ze zákona o zaměstnanosti, může Krajská pobočka Úřadu práce ČR udělit fyzické nebo právnické osobě podle § 139 a § 140 pokutu až do výše 1.000.000,- Kč. Takto půjde zejména o případy nabídky práce typu: „hledáme řidiče (muže) ve věku do 40 let“ nebo „z důvodu maximálního využití pracovní doby není vhodné pro matky s dětmi“ a podobně. Vzhledem k tomu, že dochází k sankcionování podobných nabídek zaměstnání, jako těch, kterou jsem uvedla jako první, domnívám se, že v praxi je jich nyní daleko méně než dříve.

Při výběru zaměstnanců nesmí zaměstnavatel podle ustanovení § 12 odst. 2 vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem¹⁶⁹, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje,

¹⁶⁷ Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou:

- a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,
- b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky zaměstnávání stanovené tímto zákonem,
- c) zaměstnavatelé; za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,
- d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnost podle tohoto zákona.

¹⁶⁸ Ustanovení § 4 obsahovalo s účinností do 31. 12. 2011 v odstavcích 2 až 12 vymezení pojmů jako přímá a nepřímá diskriminace, podněcování a navádění k diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování, a další, jakož i možnost domáhat se ochrany. Následná změna § 4 byla provedena koncepční změnou, a to zák. č. 367/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012.

¹⁶⁹ zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

kteřé neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen potřebnost požadovaného osobního údaje prokázat. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání, neboť i zde platí ustanovení § 4 tohoto zákona. Pokud však z povahy zaměstnání vyplývá, že určitá práce může být vykonávána pouze osobou, která splňuje předepsané kvalifikační předpoklady, které jsou pro výkon práce nezbytné, tato hlediska se neuplatní.¹⁷⁰

4.2.4. Diskriminace v právní úpravě služebních poměrů

Pro úplnost je vhodné věnovat se také zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti služebního poměru, neboť je vedle práce konané v pracovním poměru a práce konané na základě dohod mimo pracovní poměr další formou závislé práce. Tyto služební poměry jsou upraveny dalšími zvláštními zákony a zákoník práce se na služební poměry vztahuje jen částečně a to na základě delegace nebo subsidiarity.

Úprava služebních poměrů má řadu specifických rysů, je od ostatních pracovních poměrů odlišná v některých právech i povinnostech. Osoby ve služebním poměru mají zvýšené některé povinnosti a jsou omezeni v některých svých právech, když např. podléhají kárné pravomoci, nebo mají omezené možnosti při podnikání. Mají však současně na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru i jisté výhody, jako je delší dovolená, kariérní postup a jiné.

4.2.4.1. Služební poměr vojáků z povolání

Služební poměr vojáků z povolání upravuje zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Ve svém § 1 stanoví, že zákon upravuje vznik, změnu, zánik a obsah služebních poměrů vojáků z povolání. Vojákem z povolání je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání, přičemž je ve služebním poměru k České republice. Občan může být povolán do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti.

¹⁷⁰ Pod. též. Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 156-157

Zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace zde upravuje především § 2 odst. 3. Je zde stanovena povinnost služebních orgánů zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zde přímo zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které nediskriminuje přímo, ale až ve svých důsledcích, přičemž za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Je rovněž stanoveno, že za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

Podle § 2 odst. 4 tohoto zákona nesmí služební orgán ani voják zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Dále je upraveno, že za ponižování důstojnosti se považuje také chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevídané, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

V následujících odstavcích § 2 je upraveno právo domáhat se, aby bylo upuštěno od jednání a aby byly odstraněny důsledky jednání, v případě, že k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení došlo. Služební orgány pak nesmí vojáka, který se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru, jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat.

4.2.4.2. Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je upraven zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje právní poměry fyzických osob, které

v bezpečnostním sboru vykonávají službu, upravuje rovněž jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a služební vztahy.

Bezpečnostním sborem se podle tohoto zákona rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Podle § 16 odst. 4 se zakazuje, aby na základě zde uvedených důvodů, jako je věk, rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, víra a náboženství, manželský a rodinný stav nebo povinnost k rodině a další, bylo odepřeno přijetí uchazeče do služebního poměru, s výjimkou případů, kdy tak stanoví tento zákon nebo jiný zvláštní právní předpis. A proto se tyto výjimky nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se rovněž takové jednání bezpečnostního sboru, které nediskriminuje občana přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se také považuje navádění k diskriminaci.

V ustanovení v § 77 s názvem "Péče o příslušníky" zákonodárce stanoví, že bezpečnostní sbor ani žádný jiný příslušník nesmí zneužívat svá práva a povinnosti vyplývající ze služebního poměru tak, že by byla způsobena újma jinému účastníku služebního poměru. Jsou zde vyjmenovány diskriminační znaky, ze kterých je zakázána diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování a sexuální obtěžování. Diskriminací je i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Rovněž i zde není za diskriminaci považováno, když bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod, který spočívá v předpokladech nebo požadavcích pro výkon služby, jenž je pro výkon této služby nezbytný, nebo který spočívá ve zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat.

Také při vytváření podmínek výkonu služby musí bezpečnostní sbor zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, a to zejména v případech, jde-li o jejich odbornou přípravu, dosažení služebního postupu a odměňování.¹⁷¹

V případě dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené

¹⁷¹ § 77 odst. 8 zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

zadosti učinění. Toto právo má příslušník také v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.¹⁷²

4.2.4.3. Služební poměr státních zaměstnanců

Jedná se o úpravu zvláštního veřejnoprávního režimu pro zaměstnance vykonávající státní správu, případně veřejnou správu. Česká republika doposud neměla samostatnou právní úpravu v této oblasti. Dosavadní úprava zaměstnaneckých poměrů zaměstnanců veřejné správy a orgánů státní správy tak do nedávné doby nebyla ani v souladu s právem mezinárodním, když přijetí zákona o státní službě byl jednou z podmínek přijetí České republiky do Evropské unie.¹⁷³ Návrh zákona o službě státních zaměstnanců několikrát změnil svou podobu, jeho účinnost byla několikrát odložena, avšak po dlouhém vývoji a opakovaných změnách zákona, který by upravoval státní službu, nabyl tento zákon podoby, ve které byl i následně vydán pod číslem zákona 234/2014 Sb., o státní službě, a nabyl účinnosti dne 1.1.2015.

Podle tohoto zákona § 1 upravuje jednak právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, tak také organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, a dále řízení ve věcech služebního poměru, odměňování ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech, jakož i organizační věci vztahující se k zaměstnávání těchto zaměstnanců. Rovněž stanoví, na které právní vztahy se nevztahuje.

V své části páté Hlavě I. upravuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru, přičemž odkazuje na zákoník práce, když uvádí, že na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a § 17 zákoníku práce použijí obdobně.

Hlava VIII. dále upravuje podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby a výkon služby z jiného místa. Ustanovení

¹⁷² § 77 odst. 9 zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷³ Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008, Praha: Nakladatelství Pragoeduca, 2008, s. 12-13

§ 116 stanoví, že služební úřad vytváří tyto podmínky zejména rozvržením služební doby, s čímž je spojeno také povolování kratší služební doby, a současně uvádí, že nebrání-li tomu řádné plnění služebních úkolů, může služební orgán povolit rozvržení pružné služební doby, a to zaměstnanci, který pečuje o dítě dosud nedokončující první stupeň základní školy. Uvedené pak platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které nedosáhlo 15 let věku, jakož i pro zaměstnance, která pečuje sám dlouhodobě o osobu, jež takovou péči potřebuje.

V následujících ustanoveních § 118, § 119 a § 120 jsou upraveny podmínky výkonu služby státních zaměstnankyň a státních zaměstnankyň-matek, jakož i osob pečujících o dítě. Podle § 118 se podmínky výkonu služby státních zaměstnankyň řídí § 238 odst. 2 zákoníku práce. A podle § 119 se převedení těhotné státní zaměstnankyně, státní zaměstnankyně, která kojí, nebo státní zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu, která vykonává státní službu, jež vykonávat podle zákona nemá, a to na jiné služební místo řídí § 239 zákoníku práce. Zařazení státní zaměstnankyně pečující o dítě se rovněž řídí zákoníkem práce.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou a přestávky na kojení upravuje § 121, přičemž uvedené se také odkazem řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Nadto je však uvedeno, že přestávky na kojení se započítávají do doby výkonu služby a po dobu přestávek na kojení se plat nekrátí. Přestávky na kojení aniž by docházelo ke krácení platu, je možné považovat za významný krok vpřed ve vnímání ženy a její reprodukčního postavení ve společnosti, když mateřství je se ženou nerozlučně spjato.

Odměňování státních zaměstnanců se pak rovněž řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak (§ 144).

V současné době je zákon o státní službě postupně implementován do praxe, přičemž mezi základní poslání je úspěšně ustanovit všechny úředníky nejen vysokých státních postů, nebo také rozdělit agendy státní správy do oborů státní služby. Probíhají rovněž výběrová řízení na pozice státních tajemníků a dalších zaměstnanců.

5. Diskriminace z důvodu pohlaví

Uplatňování rovného přístupu k ženám a mužům je, jak je uvedeno výše, jednou z hlavních politik EU. V legislativě EU mají zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace zcela zásadní význam. Zvláštní důraz je kladen hlavně na rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Naplnění tohoto požadavku patří mezi základní cíle EU. Přesto projevy nerovného zacházení na trhu práce v příležitostech zaměstnání, karierních postupech a odměňování a výjimkou není ani zastoupení žen v politických a samosprávných strukturách, vyvolávají neustále potřebu je řešit. Nároky na samotnou úpravu problematiky rovnosti mužů a žen proto neustále stoupají, a to nejen ze strany EU, ale také i dalších mezinárodních organizací.

V současné době více než kdy dřív se proto hovoří o potřebě prosadit, resp. prosazovat tuto základní zásadu, když životní šance žen stále nejsou srovnatelné s muži stran přístupu ke společenským hodnotám, jako je důstojnost, respekt, svoboda slova, autorita, důvěryhodnost, či moc. Pohlaví navzdory mnoha změnám v právu i realitě za posledních sto let stále zůstává jedním z organizačních principů společnosti a současně důvodem pro znevýhodnění.

Následující kapitoly jsou věnovány jednak historickému vývoji, neboť je potřeba, právě z historického pojetí a předsudků vytvořených v minulých staletích a tím zakořeněných rolí ženy a muže ve společnosti, si alespoň okrajově připomenout a osvětlit důvod dnešního vnímání společnosti stran právě tohoto problému. Dále bude pojednáno o postavení ženy na pracovním trhu v přístupu k povolání a odměňování, což je v podstatě nejzásadnější problém, a závěrem se zaměřím alespoň na některé pracovněprávní aspekty diskriminace na pracovišti a následky s tím spojené.

5.1. Historický exkurz

Nerovnost mezi muži a ženami a jejich jakási rozdílnost v zaměstnávání pramení již z historie. Chování mužů a žen je ovlivněno historickým vývojem celého lidstva, když muži byli lovci a ženy byly ty, které se staraly o domov a rodinu. V této souvislosti bývají mužům připisovány vlastnosti odvozené od jejich „přirozené“ povahy

bojovníka (aktivní, dominantní, silný, racionální, rozhodný) a ženám rysy spojované s mateřstvím a laskavou péčí (pasivní, podřízená, emotivní, empatická). Přesně tento názor převládal před asi dvěma lety, kdy byl ženám zapovězen přístup k vyššímu vzdělání, před sto lety ženy neměly volební právo, před šedesáti lety pak rodinné právo podřizovalo ženy mužům a před zhruba dvaceti lety, kdy mohly být ženy zcela beztrestně znevýhodňovány v pracovněprávních vztazích.¹⁷⁴

Postavení žen bylo jasně podřazeno postavení mužů. Pokud jde o pracovní sílu, vždy platilo, že práce žen byla hůře odměňovaná než práce mužů, i když se jednalo o tutéž práci. Ženy byly až do konce 19. století vyloučeny z významných pracovních oblastí, jako je medicína a právo a jakékoliv možnosti jejich vzdělávání a pracovního postupu byly minimální. Ženy byly dlouhou dobu vylučovány také z politického procesu.¹⁷⁵

V českých zemích v období habsburské monarchie (19. století) ženy nebyly plnohodnotnými subjekty práva, což se však nijak nelišilo od postavení žen na západě. Byť se ženy snažily, když zakládaly hnutí za rovnoprávnost žen s muži, přičemž usilovaly o zrovnoprávnění zejména v oblasti manželství, přístupu ke vzdělání nebo v oblasti zajištění plných majetkových práv a zejména pak usilovaly o pasivní a aktivní volební právo, dosahovaly tohoto jen postupně. Zpočátku byl dívkám umožněn přístup ke vzdělání a až později bylo jejich volební právo přiznáno, a to ústavním zakotvením v roce 1920.

Pokud se podíváme na období komunismu v českých zemích, je zde zcela evidentní zapovězení veškeré diskuze na téma rovnoprávnosti. Na druhou stranu pod rouškou státní ideologie došlo k jakési modernizaci postavení ženy, neboť ženám byl povolen přístup ke vzdělání, ke všem povoláním a politická participace žen nebyla výjimkou. Byla vybudována síť jeslí, školek a družin, což ženám bezpochyby umožnilo být matkami a současně pracovat na plný úvazek. Ačkoliv však stát usiloval o rovnost, opak byl pravdou, neboť zde jednak nebyla žádná možnost žen brát se autonomně za svá práva a jednak stát (společnost) se v podstatě nikdy neoprostila od tradiční představy role muže a ženy, neboť mateřská dovolená byla umožněna pouze ženám.

¹⁷⁴ Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 224

¹⁷⁵ Fredman, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007

V dnešní době pak zejména s ohledem na přijetí antidiskriminačních ustanovení v ČR můžeme mluvit o výrazném posunu v oblasti rovnosti mezi muži a ženami na úrovni práva.

5.2. Postavení žen na pracovním trhu

Ačkoliv se v poslední době formy rodinného života změnila a boj za zrovnoprávnění mužů a žen ve všech aspektech života můžeme považovat za úspěšný, neboť již neplatí, že muž je živitelem rodiny a žena je na jeho podpoře závislá, přesto přetrvávají o rovnosti mužů a žen v české veřejnosti hluboké předsudky. Postavení žen na pracovním trhu stále bezesporu ovlivňují jednak stereotypní závěry o mužích a ženách a jednak vztahování existujících skupinových charakteristik na jednotlivce.

Pracovní i soukromý a rodinný život představují stejně důležité hodnoty. V praxi však dochází k rozdílnům, které je nutné vyrovnat. Pro realizaci rovnoprávnosti žen s muži je důležité vytvořit ženám v rodině, v práci i veřejném životě, v podstatě stejné podmínky, jaké mají muži. Uskutečňování plné rovnoprávnosti žen s muži tak vyžaduje, aby některé pracovní podmínky byly pro ženy upraveny diferencovaně. Právo ženy na zvláštní pracovní podmínky je totiž jedním z nejdůležitějších sociálních práv.¹⁷⁶ K tomu slouží pozitivní opatření, která pomáhají předvídat rozdílné zacházení s muži a ženami, a tím pomoci ženám mimo jiné také zohlednit jejich rodinnou situaci. Jedná se zejména o řadu směrnic vydaných Evropskou unií v této oblasti.¹⁷⁷

Rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví patří mezi základní cíle Evropské unie. Ta podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.¹⁷⁸ Rada může se souhlasem Evropského parlamentu přijímat předpisy zakazující diskriminaci, popřípadě také přijímat taková legislativní opatření, která jsou pro boj proti diskriminaci z příslušných důvodů vhodná.¹⁷⁹ V oblasti pracovního práva EU se jedná především o zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání.

¹⁷⁶ Nováková, J.: Postavení žen a genderové rozdíly na trhu práce, Sociální politika, č. 6/2002, roč. 28, str. 14

¹⁷⁷ O směrnících EU v této oblasti více v kapitole 3.4.1. a násl.

¹⁷⁸ Článek 153 písm. i) Smlouvy o fungování Evropské unie

¹⁷⁹ Jedná se o antidiskriminační směrnice, jimiž jsem se zabývala v kapitole 3.4.

Právo na rovné příležitosti je pojmem užším, neboť zahrnuje pouze oblast přístupu k zaměstnání. Naopak právo na rovné zacházení je pojmem širším a vztahuje se na celou oblast profesionálního života zaměstnance. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace se rovněž vztahuje pro oblast odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Význam čl. 141 Smlouvy o ES¹⁸⁰ je proto bez pochyby velice výrazný. Nejen, že zakotvil rovnost na základě státní příslušnosti a později byl rozšířen i na další diskriminační důvody, ale důležitost spočívá rovněž v jeho přímém účinku, který stanovil Soudní dvůr EU v mnoha svých rozhodnutích.¹⁸¹ Využití plného potenciálu žen by tak bez antidiskriminačních a zrovnoprávňujících norem nebylo možné. Větší míra zapojení žen na trhu práce je zdrojem celkového ekonomického růstu. Ekonomicky a politicky vyspělou společnost si proto nelze bez úplné ekonomické a právní rovnoprávnosti žen představit.

5.2.1. Rovnost v přístupu k zaměstnání

V dnešní době stále přetrvávají předsudky, že žena zastává jistou sociální roli jako manželka a matka, a proto je považována za nižší pracovní sílu. Tyto sociální role mají dopad především na pracující ženy, které jsou navíc povinny starat se o rodinu.

Zaměstnavatelé často do zaměstnání nepřijmou ženu, a to z důvodu, že předpokládají, že mladá žena v produktivním věku bude chtít mít děti. A i když je žena přijata, zaměstnavatel mnohdy zvolí méně výhodnou formu zaměstnání, tedy pracovní smlouvu na dobu určitou. Současně není ani výjimkou, že žena je pak následně méně odměňována. Uvedené je dáno předsudky - zaměstnavatel vidí ženu, jako převážně matku, jejíž společenská role ji tak předurčuje k nižším ambicím ucházet se obecně o lepší práci či lépe placené posty. Nadto v případě těhotenství je to zrovna žena, kdo z důvodu nižšího výdělku než má partner, zůstane doma na mateřské dovolené. Logicky je pak s tímto procesem spojen i kariérní výpadek a zbrzdění tak jejího případného postupu v zaměstnání. Není ani výjimkou samotná sebelimitace ženy, která si říká, jaká by byla matka, kdyby se nestarala o své dítě.¹⁸²

¹⁸⁰ Nyní čl. 157 Smlouvy o fungování EU.

¹⁸¹ Nejvýznamnějším je k této problematice Soudní případ č. 43/75 ve věci Defrenne.

¹⁸² Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 230-233

Ve velké míře se ženy setkávají s diskriminací při přijímacích pohovorech, kdy musí čelit různým nepříjemným otázkám typu, zda jsou vdané nebo zda se hodlají v blízké době vdát, jaké jsou jejich plány do budoucna ohledně založení rodiny, případně zda mají děti a kolik je jim let. Tyto dotazy nejen, že jsou pro ženy velmi často nepříjemné až ponižující, ale hlavně jsou diskriminující. Tyto informace nijak s výkonem práce nesouvisí a zaměstnavatel, resp. budoucí zaměstnavatel, nemá právo, s výjimkou, kdy informace souvisejí s výkonem práce, je vyžadovat. Uvedené je přímo zakotveno v zákoně, a to v zákoníku práce v ustanovení § 30 odst. 2 a § 316 odst. 4. Podle mého názoru, což potvrzují i různé výzkumy, je ovšem opak často pravdou. Zaměstnavatel často bez skrupulí položí uchazečce o zaměstnání takovéto otázky a jen čeká, jakým způsobem žena zareaguje. Pokud žena zná ustanovení zákoníku práce, která toto zakazují, je sebevědomá a vědoma si svého právního postavení, může odpověď nějak obejít či snad přímo sdělit, že na takové otázky odpovídat nebude, neboť se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví, avšak takovým projevem se vystavuje tomu, že právě z tohoto důvodu nebude přijata. V opačném případě odpoví, avšak ani toto ji nezaručí přijetí na pracovní pozici. A bohužel v praxi se s takovým jednáním zaměstnavatelů ještě stále můžeme setkat.

Model genderových vztahů, jež je doposud společností akceptován, vymezuje mužům práci a ženám rodinu jako oblasti, ve kterých se mají primárně realizovat a prosazovat. Subjekty pracovních vztahů mnohdy nezajímají vlastnosti jednotlivce, ale při posuzování jsou ovlivněni svými stereotypními názory. Mnoho moderních podniků je založeno na maskulinním charakteru, což ovšem neznamená pouze to, že tyto podniky jsou fakticky ovládány muži. Ale jde zde o mnohem víc, organizační život je určován principy preferujícími průbojnost a agresivitu před solidaritou, soutěživost před spoluprací, racionalitu před emocemi a intuicí, práci před soukromým a rodinným životem. Což ve svém důsledku samozřejmě zvýhodňuje muže. Ženy jsou pak znevýhodněny rovnou dvakrát, neboť je u nich automaticky předpokládána absence určitých kvalit a tyto kvality jsou zase automaticky přisuzovány mužům. V této souvislosti s bariérami přístupu žen do vyšších manažerských pozic byl zaveden pojem „*skleněný strop*“. Toto označení symbolizuje skutečnost, že jde o systém neviditelných strukturálních překážek, jejichž existenci si žena začne uvědomovat až při snaze

překročit určitou hranici, zejména postoupit na nejvyšší pozice.¹⁸³ Naopak vzhledem ke kariérnímu žebříčku a vyšším pracovním pozicím, kterých mnohem rychleji dosahují muži, aniž by tomu mnohdy odpovídalo jejich vzdělání, věk nebo praxe, hovoříme o tzv. *skleněném výtahu*. Je ale pravdou, že nelze opomíjet také fakt, že často i sebelimitace žen je právě důvodem nebo naopak důsledkem omezující jejich kariérní postup.

Ženy se s diskriminací také mohou setkat při vysílání na pracovní cesty, kdy jsou opomíjeny s argumentací, že nemusí trávit tolik času mimo domov, když mají rodinu. I přestože došlo od minulých let k jistému pokroku ve vnímání rolí žen a mužů, stále však nelze hovořit o rovnosti v odměňování, jelikož odměny žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se stále liší a žena je stále omezována péčí o rodinu. Diskriminace přetrvává v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, v nižších výdělcích žen a také v obtížnějším dosahování rozhodovacích a řídicích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře, čímž existuje skrytá diskriminace osob pečujících o děti.

5.2.2. Rovnost v odměňování žen a mužů

V souvislosti s kariérním postupem nutně souvisí také problematika odměňování. Zákoník práce garantuje právo na rovné odměňování všem zaměstnancům, tedy osobám, které vykonávají závislou práci pro zaměstnavatele, bez ohledu na to, je-li pracovněprávní vztah založen pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, zvolením nebo jmenováním. Konkrétně rovnost v odměňování je v zákoníku práce upravena v ustanovení § 110 odst. 1 a následujících. Soudní dvůr EU pojem odměna vykládá v širším slova smyslu a to jako obvyklou základní či minimální mzdu nebo plat a také veškeré ostatní dávky, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.

V praxi dochází k porušení rovnosti v odměňování mezi muži a ženami zejména formou nepřímé diskriminace, a to tím způsobem, že zaměstnavatel rozdílně zachází s různými skupinami zaměstnanců, ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno

¹⁸³ Srov. Křížková, A. Pavlica, K. Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Managenet Press, 2004, s. 92

pohlaví, a tento fakt není objektivně ospravedlnitelný.¹⁸⁴ Skupinou pak může být určité povolání, odvětví nebo pracovní skupina, jež je tvořena převážně ženami. Míra, ve které je jedno pohlaví zastoupeno, není vymezeno ani Soudním dvorem EU, ale musí být obecně mnohem větší množství žen než mužů. Ospravedlnitelný důvod pak vychází ze skutečné potřeby podniku. Jedná se tak o požadavek legitimního cíle, který bude odůvodněn např. potřebou ekonomickou nebo situací na trhu práce.

Rovnost v odměňování hraje důležitou roli i při odchodu mužů na rodičovskou dovolenou, když rodina za okolností stejné odměny netrpí finanční ztrátou. Ekonomická nezávislost, kterou v důsledku spravedlivého odměňování ženy získají, jim rovněž umožní svobodně se rozhodnout o plnění svého mateřského poslání. A rozdělení rodičovských povinností rovněž umožňuje mít ženám více dětí. Ženy často stojí před volbou buď a nebo – buď založí rodinu nebo budou budovat kariéru a plánování rodiny odsunou na pozdější dobu. Vystává však otázka: „Kdy je ta správná doba?“ Neboť vývoj porodnosti významně ovlivňuje demografický vývoj celé společnosti. Avšak argumenty související se zapojením žen na trh práce a tím přímého poklesu populačního růstu nejsou zcela na místě. Je sice pravdou, že vliv možnosti či nemožnosti práce při rozhodování žen ohledně jejich mateřství je významný, ale na druhou stranu rozdíl v odměňování mezi muži a ženami a aktivní státní politika sladování rodinného a profesního života spočívající zejména v motivaci mužů k nástupu na mateřskou dovolenou nebo možnost kolektivního nebo individuálního hlídání dětí, naopak mohou mít pozitivní demografický dopad. Prospěch pro společnost spočívá zejména ve využití plného potenciálu žen, a tedy větší míra zapojení žen na trhu práce je proto zdrojem celkového ekonomického růstu.¹⁸⁵

Jak je uvedeno v zákoníku práce zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat a zajišťovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace se všemi zaměstnanci, a to včetně odměňování za práci. Všem zaměstnancům u zaměstnavatele přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Za stejnou práci a práci stejné hodnoty lze tedy považovat práci vykonávanou na stejné pozici a se stejnou náplní práce. Avšak i přes tuto úpravu je známo, že ženy pobírají v průměru asi o 20% až 25% menší plat než muži na stejných nebo srovnatelných pozicích. Nepřímá

¹⁸⁴ Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 246

¹⁸⁵ Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007, s. 42-44

diskriminace tedy může spočívat rovněž v nerovném nastavení podmínek mzdy, a to jak v kolektivních smlouvách, tak také vnitřních předpisech podniku. Právě zde, z důvodu předsudečného a stereotypního posouzení hodnoty práce mohou být výrazně ženská či mužská povolání zařazena do rozdílné třídy pro účely získání mzdy. V případě stanovení motivační složky mzdy pak může dojít i k přímé diskriminaci.

Na tomto místě je pak důležité uvést, že začátkem listopadu roku 2016 jednali účastníci „kulatého stolu“ pořádaného Svazem průmyslu a dopravy ČR o možnostech jak zlepšit postavení žen na trhu práce pod názvem „Diverzita ve firmách: Potenciál žen jako faktor růstu“.

Eurokomisařka Věra Jourová, která na setkání prezentovala iniciativy Evropské komise na podporu zaměstnanosti žen, uvedla: „Evropa přichází ročně o 320 milionů eur, protože nejsou vytvořeny podmínky pro ženy, aby sladily svůj pracovní a soukromý život. Ženy pro byznys představují obrovský potenciál, vnášejí do něj nové talenty, pohledy a životní zkušenosti a často pozitivně ovlivňují firemní kulturu.“¹⁸⁶

Evropská komise již přijala novou genderovou strategii na léta 2016 – 2019 a nastavila několik priorit, mezi něž patří vyšší zapojení žen na trhu práce a snížení rozdílu mezi platy žen a mužů.

5.3. Pracovněprávní aspekty diskriminace a následky s tím spojené

Dalším důvodem, který stěžuje postavení ženy na pracovním trhu, může být ten, že jsou diskriminovány také formou obtěžování a sexuálního obtěžování. Pojmy „obtěžování“ a „sexuální obtěžování“ jsou definovány v ustanovení § 4 antidiskriminačního zákona. Vždy se musí jednat o nežádoucí chování, které může

¹⁸⁶ Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Tisková zpráva ze dne 3.11.2016. SP ČR podporuje vyšší podíl žen ve vedení firem. [online]. [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/TZ_SP_%C4%8CR_k_setk%C3%A1n%C3%AD_byznysu_s_eurokomisa%C5%99kou_Jourovou.pdf

velmi negativně působit nejen na obtěžovanou osobu, ale může vytvořit i nepřátelskou a nepříjemnou atmosféru na pracovišti, kde tato osoba působí.

Sexuální obtěžování je jednání v jakékoli formě, verbální, neverbální i fyzické, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné, nebo urážlivé. Může k němu docházet nejen mezi zaměstnanci různých pohlaví, ale i pohlaví stejného. Vždy musí jít o jednání nevídané a nežádoucí. Za obzvlášť nežádoucí je možno považovat takové sexuální obtěžování, které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Jako např. o poskytnutí mimořádné odměny, zvýšení mzdy atd.

Problém sexuálního obtěžování na pracovišti je v normách EU považována za problém zcela zásadní, jako nerespektování lidské důstojnosti.

Celkově nejčastější formou obtěžování jsou klepy, pomluvy, snižování výsledků práce, šikana, ponižování či zastrašování nebo snaha znepříjemnit osobě práci tak, aby odešla. Mezi formy sexuálního obtěžování pak lze zařadit mimo jiné také sexuálně podbarvené vtipy, narážky a řeči na soukromý život, sexuálně orientované poznámky, posílání lechtivých obrázků emailem, okukování, milostné vztahy mezi kolegy a v krajním případě také tělesný kontakt nebo dokonce pokus o znásilnění.¹⁸⁷ Sexuální obtěžování narušuje integritu jedince. Je známo, že stres a úzkost vyvolané sexuálním obtěžováním nejen, že špatně působí na oběť, ale rovněž vede ke snížení pracovní výkonnosti. Často je pak otázkou času, než si postižená osoba najde novou práci.

Pro české pracovní prostředí je typické bagatelizovat výskyt takových forem chování, které mohou být považovány za obtěžování a zejména paušalizovat jejich vnímání na běžné projevy přátelství a dobré pracovní vztahy či pevnost pracovního kolektivu. Normou, která je na neformální úrovni pracovních vztahů vyžadována, je nepovažovat tyto typy chování za problém. To také znamená „nevybočovat z řady“ těch, kteří se s takovým chováním setkávají a nepovažují je za obtěžující. Je to matoucí zejména pro iniciátory takového chování, kteří často odmítají přijmout fakt, že chování, které někomu nevádí, může naopak někoho jiného obtěžovat.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Bobek, M. Boučková. P. Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 248-251

¹⁸⁸ Srov. Křížková, A. a kol. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 38

Výzkumy ukazují, že dochází i k sexuálnímu obtěžování mužů a k obtěžování stejného pohlaví, nejčastěji jsou však stále obtěžováním postiženy více ženy ze strany mužů. Může to být způsobeno jednak ve srovnání s muži s jejich méně jistou pozicí v zaměstnání nebo mužskou dominancí v přímých pracovních vztazích i v postavení v řízení a zároveň socializací žen ve společnosti. Nejen, že jsou ženy v kolektivu mnohdy v menšině a někdy v roli tokenů¹⁸⁹, kterým jsou připisovány zcela stereotypní vlastnosti, ale jsou často zvyklé přijímat takové sexuálně zaměřené formy chování, které považují za projev přízně a vlastního ocenění. Navíc, vzhledem k nejistotě ženské pracovní pozice z hlediska hrozby nezaměstnanosti a diskriminace z důvodu rodinné zátěže spočívající např. v možném odchodu na mateřskou či péče o děti, se ženám v práci nevyplácí vybočovat z pracovního kolektivu, stěžovat si a tím se vymykat stereotypům o ženách. Což je hlavním důvodem, že potom mohou předstírat, že jim takové chování nevadí.¹⁹⁰

Velmi negativními jevy na pracovištích jsou - jak už bylo konstatováno výše - mobbing a bossing, přičemž takové jednání může nastat ze strany jednoho pohlaví. Oboje jednání je založeno na konfliktním jednání, avšak ne každý konflikt musí být nutně mobbingem nebo bossingem. Zpravidla nedochází k porušování pracovněprávních předpisů. Pouze v případě, kdy nedojde v případě střetu, tedy konfliktu, k jeho urovnání a konstruktivnímu řešení, může s ohledem na prosazení silnějšího názoru, nadřazenosti, nebo vyšší psychické odolnosti agresora, právě v této fázi dojít k nastartování mobbingu či bossingu, neboť osoba vycítí možnost osobu, se kterou měla konflikt, vyřadit z pracovního procesu. Nemusí se však vždy nutně jednat pouze o donucení oběti k odchodu z práce, ale také pouze k zamezení kariérního růstu a tím zbavení se konkurence.¹⁹¹ V takovém případě, kdy dochází ke znepríjemňování, někdy i úmyslného a systematického, psychického teroru na pracovišti, lze hovořit

¹⁸⁹ Koncept tokenismu popisuje situaci, kdy jsou na jedince marginálně zastoupené skupiny definované např. na základě pohlaví, národnosti, rasy, aplikovány principy stereotypního vnímání a jsou jim připisovány charakteristiky v souladu s většinovým hodnocením skupiny ve společnosti. V očích většiny se zástupci a zástupkyně této skupiny stávají jejím symbolem (v angličtině „token“), upoutávají na sebe pozornost a jsou vnímáni prostřednictvím stereotypů spojovaných se skupinou, k níž jsou přiřazováni. Ženy jsou tak spojovány s citlivostí, sklonem k podřízení se, nedostatkem autority, empatií a pečovatelskými sklony atd. a stávají se sexuálním objektem pro většinově zastoupené muže.

¹⁹⁰ Křížková, A. a kol. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 46

¹⁹¹ Šimečková, E., Jordánová, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie, Praha: Leges, 2015, s. 18-19

jednoznačně o šikaně oběti, která se tak dostane pod neustálý tlak trvajících útoků. Právě na základě častých a systemických útoků a nepřátelského prostředí, které trvá několik měsíců, či let, může mobbing vyústit v závažné psychosomatické potíže a výrazné narušení sociálních vztahů.

Následky jak obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, nebo mobbingu či bossingu jsou v případě oběti někdy až zničující. Může se jednat o snížení pracovní výkonnosti, zdravotní problémy psychosomatického rázu jako poruchy spánku, nebo žaludeční vředy, nebo psychické problémy spojené s komunikací, kdy s ohledem na časté chyby nechce oběť s nikým komunikovat. Uvedené se pak stupňuje právě s ohledem na snahu o udržení si zaměstnání. V konečné fázi pak stejně dochází k tomu, že se oběť stáhne a podá výpověď sama, nebo jí je výpověď dána zaměstnavatelem, a to právě z důvodu poklesu její pracovní činnosti. Tato situace v podstatě řešení nemá, neboť předcházet takovému jednání je pouze na dostatečné informovanosti jak jednotlivce, tak i společnosti, neboť i při výběru zaměstnance na manažerskou pozici je nutné dbát na jeho přirozenou autoritu, když bez takové schopnosti by snadno mohlo dojít k projevům diskriminace a bossingu.

6. Prostředky ochrany před diskriminací

Součástí zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou také prostředky ochrany, které mají pomáhat obětem diskriminace se před takovým jednáním chránit. V případě, kdy k diskriminaci dojde, se dotčená osoba obrátí zpravidla nejdříve na zaměstnavatele, podle okolností na oblastní inspektorát práce a poté na soud. Nic však nebrání tomu, aby se tato osoba obrátila na soud přímo.

Mezi prostředky ochrany před diskriminací lze tedy zařadit zejména soudní ochranu, dále lze mezi ně zahrnout i speciální instituce podporující boj s diskriminací a patří zde také pozitivní opatření, která odstraňují nerovnost mezi subjekty. Dále v České republice působí jako poradní a pracovní orgán Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Mezi prostředky ochrany před diskriminací lze zahrnout také právnické osoby, které byly za účelem ochrany práv založeny nebo se ochranou diskriminace zabývají. Dodržováním povinností týkajících se rovného zacházení, odměňování a diskriminace se zabývají rovněž orgány inspekce práce, jakož i úřady práce. Významnou úlohu bezesporu zastává také Veřejný ochránce práv.

O všech těchto prostředcích bude pojednáno v následujících kapitolách.

6.1. Právní prostředky ochrany před diskriminací

Jedna z možností, jak se chránit před diskriminací je obrátit se s porušováním práva nebo povinností na soud. Ten pak prostřednictvím své rozhodovací činnosti dotváří antidiskriminační právní úpravu, čímž jí poskytuje faktickou vynutitelnost.

Právní prostředky ochrany před diskriminací je možné rozdělit do tří skupin, což zohledňuje také antidiskriminační právní úprava Evropské unie. Jejich implementace je proto z určité části nezbytná v rámci vnitrostátních právních řádů členských států. Prvním prostředkem je možnost zřízení speciální instituce, jež by se zabývala podporou rovného zacházení a bojem proti diskriminaci. Jejím cílem by bylo rovněž provádět prevenci a pomoc obětem diskriminačního jednání, a to především před, nebo i během soudního či jiného řízení. Dalším velice významným prostředkem k ochraně před diskriminací je zajištění přípustnosti soudního, správního nebo jiného řízení, v němž se

může osoba, která se stala obětí diskriminace, domáhat ochrany vydáním individuálně závazného rozhodnutí. Třetí skupinou prostředků právní ochrany před diskriminací je provádění tzv. pozitivních či akčních opatření. Jejich cílem je vyloučit diskriminaci a předcházet jí, což napomáhá vyrovnat znevýhodnění a dosáhnout větší míry rovnosti.¹⁹²

Podle ustanovení § 10 odst. 1 AZ v případě, že dojde k porušení pracovněprávních práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení, nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Odstavec 2 tohoto paragrafu pak upravuje situaci, kdy náprava uvedená v odst. 1 především proto, že diskriminačním jednáním byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo také její vážnost ve společnosti, nepostačuje, má poškozená osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. A odst. 3 pak doplňuje odst. 2 tím, že upravuje způsob určení výše náhrady, která má být poskytnuta tak, že výše této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti újmy, která vznikla, a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Zaměstnanec jako navrhovatel řízení, jehož předmětem je diskriminace, by z hlediska veliké obtížnosti prokazovat diskriminační důvod, měl jistě ztížené postavení. Tato skutečnost byla zohledněna ve směrnici Rady č. 97/80 EC o důkazním břemenu pro případy diskriminace z důvodu pohlaví. Jedná se o *tzv. obrácené důkazní břemeno*, což je princip, který se v těchto druzích sporů uplatňuje. Ve sporech z pracovněprávních vztahů z důvodu diskriminace a nerovného zacházení je zvýhodněna strana žalobce, která není povinna dokázat, že vůči ní došlo k diskriminačnímu jednání. Stačí, aby poskytla důkazy, které potvrdí tvrzené skutečnosti, tedy že k diskriminačnímu jednání došlo. Je pak následně na straně žalované, aby prokázala, že diskriminačně nejednala. Ustanovení § 133a občanského soudního řádu stanoví, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k diskriminačnímu jednání z důvodu pohlaví, rasy, náboženství, věku, sexuální orientace a další, v oblasti pracovní nebo jiné závislé

¹⁹² Drexlerová, J. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS – Start, 2009, s.62.

činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání, nebo jiné samostatně výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů či v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.¹⁹³ Nicméně nelze dovodit, že osobě, která se cítí být diskriminována, tedy žalobce, stačí pouze tvrdit, že k diskriminačnímu jednání došlo. Tato osoba to musí nejen tvrdit, ale také prokázat, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Současně musí tvrdit, že toto znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací z důvodu pohlaví nebo jiného příslušného důvodu. Nicméně tuto motivaci, již prokazovat nemusí, ta se předpokládá, pokud se neprokáže opak, tedy pokud tento opak neprokáže zaměstnavatel.

Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech je předmětem častých diskusí. Je v nich vyjadřována obava, že přenesení důkazního břemene by se mohlo stát nástrojem msty zaměstnanců a vyřizování účtů se zaměstnavatelem, jenž v podstatě pouze obtížně se může žalobě ubránit. Ústavní soud ČR a Nejvyšší soud ČR shodně dovodily, že znevýhodněná osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodněným, způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení pro neunesení břemene tvrzení nebo břemene důkazního uspět.

Výkladem ustanovení občanského soudního řádu o přenesení důkazního břemene ve věcech diskriminace nelze tedy dovodit, že osobě, které se cítila být diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem.

Na tomto místě bych ještě ráda uvedla, že v současné době působí v České republice jako poradní a pracovní orgán Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, přičemž zejména projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,

¹⁹³ Bylo mnoho odpůrců tohoto principu a to z důvodu, že zakládá nerovnost stran. Ústavní soud však rozhodl, že tzv. obrácené důkazní břemeno principu rovnosti stran sporu neodporuje a jeho zakotvení v § 133a občanského soudního řádu je v souladu s právem, protože daná nerovnost je zde objektivně a rozumově zdůvodněna.

stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže, hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.¹⁹⁴ Rada disponuje dalšími poradními a pracovními orgány a skupinami jako jsou Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro prevenci domácího násilí, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů. Zasedání Rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně, přičemž informace jsou přístupné veřejnosti na webových stránkách Úřadu vlády. Rada však nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.¹⁹⁵

6.2. Jiné orgány poskytující pomoc před diskriminací

Ustanovení § 11 antidiskriminačního zákona upravuje další jiné orgány, které jsou také důležité pro ochranu obětí před diskriminací. V odst. 1 je vymezeno, že ve věcech ochrany před diskriminací může být tímto orgánem i právnická osoba, která byla založena na ochranu práv obětem diskriminace, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu, nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona. Tyto právnické osoby mají poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhu a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Podle ustanovení § 11 odst. 2 jsou tyto právnické osoby také oprávněny podávat zprávy úřadům, které vykonávají kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení. Jsou rovněž oprávněny podávat podněty k provedení kontroly nebo také podněty k zahájení správního řízení.

Jedná se o pomocné orgány, které takto doplňují činnost Veřejného ochránce práv. Tyto organizace však na rozdíl od Veřejného ochránce práv disponují nejen

¹⁹⁴ Nováková, J.: Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, Sociální politika, č. 4/2002, roč. 28, str. 10

¹⁹⁵ Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Vláda ČR. [online]. [cit. 2016-09-10] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>

odborníky z oblasti práva, ale také z oblasti psychologie, lékařství, sociologie aj., neboť boj s diskriminací se neodehrává jen v rovině práva, ale převážně v rovině mezilidských vztahů.¹⁹⁶

Dodržováním povinností týkajících se rovného zacházení, odměňování a diskriminace se zabývají orgány inspekce práce (Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce), a to podle zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, jakož i přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení a na úseku odměňování zaměstnanců. Zákon také stanoví, že inspektoráty práce poskytují zaměstnavatelům a zaměstnancům základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek.

Úřady práce pak vykonávají kontrolní činnost v oblasti právních předpisů o zaměstnanosti. Diskriminace zjištěná v rámci jejich kontrolních činností může mít za následek uložení pokuty.

6.3. Veřejný ochránce práv

Část druhá antidiskriminačního zákona se nazývá „Změna zákona o veřejném ochránci práv“, přičemž paragrafy této části mění a doplňují zákon č.349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv ve znění pozdějších předpisů.

Vzhledem k tomu, že směrnice Rady uložily povinnost členským státům, aby si určily subjekt nebo několik subjektů pověřených podporovat princip rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě rasy, etnického původu či pohlaví, byla také Česká republika tímto vázána. Mohlo jít o orgány, které jsou již pověřeny ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni nebo o instituce nově vytvořené. Tato instituce by měla zprostředkovávat pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti.

¹⁹⁶ Drexlerová, J. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS – Start, 2009, s. 64.

Po dlouhých diskusích byl na území České republiky touto funkcí, tedy působností ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, pověřen Veřejný ochránce práv a jeho kancelář. Nová pravomoc Veřejného ochránce práv byla delegována antidiskriminačním zákonem, čímž se novelizuje znění zákona o Veřejném ochránci práv. V zákoně č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, byl do ustanovení § 1 vložen nový odstavec 5, který stanoví povinnost ombudsmana vykonávat působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, přičemž tento odstavec zároveň odkazuje na znění antidiskriminačního zákona.

Podstatný je rovněž doplněný § 21b. Zde je upravena činnost ombudsmana, který má přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.

Za účelem ochrany a prosazování práva poskytuje Veřejný ochránce práv a jeho kancelář zejména metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.¹⁹⁷

¹⁹⁷ § 21b zák. č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Závěr

Jak vyplývá z celé práce, je zcela nepochybné, že problematika rovnosti a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti pracovněprávních vztahů, je v současné době velice diskutované téma a jeví se jako problém celé společnosti. Ať už jde o diskriminaci de iure nebo de facto, ochrana před špatným zacházením v rámci této oblasti je opravdu velice složitá.

Z historie víme, že matriarchální zřízení, které bylo založené na dominantním postavení ženy ve společnosti, kdy žena byla hlavou rodiny, mohla mít více manželů a majetek se dědil po ženské linii, předcházelo uspořádání patriarchálnímu. Což nám ukazuje, že vztahy mužů a žen ve společnosti uspořádané na opačných principech od těch, které většina z nás v současné době považuje za normální, zcela zpochybňuje teorii přirozených rozdílů. Být mužem či ženou, nikoli ve smyslu biologickém, se člověk učí prostřednictvím osvojování si specifických vzorců chování, které se v rozmanitých společnostech a jejich kulturách mohou výrazně lišit. Chování mužů a žen je tedy ovlivněno historickým vývojem celého lidstva, zažitým způsobem vnímání světa a také nabytými zkušenostmi. Odstranění diskriminace nebo alespoň jejího zmírnění je proto možné dosáhnout hlavně dlouhodobým procesem lidské mentality, a ne mezinárodní dohodou.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace patří mezi nejvýznamnější zásady mezinárodního, evropského a vnitrostátního práva. První zmínky o zákazu jakékoliv diskriminace lze nalézt především v mnohých dokumentech mezinárodního práva, které byly prostředkem k ochraně lidských práv a svobod. Rovnost mezi muži a ženami je rovněž základní zásadou práva Evropské unie a judikatury Soudního dvora EU. Ustanovení Smlouvy o Fungování EU přímo proklamuje rovnost mezi muži a ženami jako „úkol“ a „cíl“ Společenství EU a uvaluje na Evropskou unii pozitivní závazek prosazovat ji ve všech svých činnostech. Jak jsem výše v práci uvedla, svědčí o tom zejména směrnice Rady vydávané pro tuto oblast a také bohatá judikatura Soudního dvora EU. I když v oblasti pracovněprávních vztahů rozdíly mezi mužem a ženou nadále přetrvávají, učinila Evropská unie v posledních desetiletích značný pokrok právě v dosahování rovnosti žen a mužů. Zejména díky právním předpisům v oblasti rovnocenného zacházení, zohledňování této otázky ve veřejném i soukromém životě.

A je tudíž velmi pozitivní, že vznikají tyto dokumenty pomáhající bojovat za rovnoprávnost žen. Rovněž v České republice se zásada rovnosti a zákaz diskriminace na základě pohlaví stala nejen otázkami právními, ale i politickými. Obecný zákaz diskriminace lze nalézt již v Listině základních práv a svobod. Ochrana žen na trhu práce se ale zvýšená pozornost začala věnovat v souvislosti s naším vstupem do Evropské unie, o čemž svědčí rozsáhlé změny nejen zákoníku práce a přijetí antidiskriminačního zákona. Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace je tedy v současné době upraven v antidiskriminačním zákoně obecně, jako zákoně subsidiárním.

V oblasti zaměstnání a povolání ale nemůže být rovné zacházení omezeno jen na legislativní opatření. Pokud vlády, sociální partneři a příslušné orgány současně s těmito legislativními změnami nevyvinou i další aktivity, které by smluvně omezily možnost předsudků vůči zaměstnaným ženám a tím dosažení rovných práv pro jednotlivce, jedná se o nedostatečné odstranění všech existujících nerovností, které primárně vyplývají ze sociálních postojů, chování a struktur. Je nutné informovat veřejnost, a to zejména v oblasti diskriminace mezd, podporovat změnu myšlení veřejnosti a v co největší míře do tohoto procesu začlenit všechny osoby ve veřejné i soukromé oblasti. A to např. formou seminářů, konferencí nebo informačních kampaní tak, aby si široká veřejnost byla vědoma, že princip rovnosti mužů a žen je správný. Stále totiž přetrvávají určité pochybnosti o rovných příležitostech v praxi v atypických situacích, jako např. muž na mateřské dovolené, žena na vedoucím manažerském postu a další.

Cílem politiky rovných příležitostí žen a mužů je vytvoření společnosti, ve které ženy a muži mohou plně využívat svých práv. To znamená, že nás společnost nebude předurčovat k omezeným životním rolím nebo určitým způsobům života jen proto, že jsme ženou či mužem. Chování mužů a žen proto závisí zejména také na jejich vnímání jich samotných, jejich vlastních osobností a rolí v životě a společnosti.

Za hlavní sociální překážku uplatnění žen v práci a kariéře proto považují problém sladění pracovních a rodinných povinností. Ženy stojí před volbou buď anebo; toto řešení vztahu práce a rodiny je jejich každodenní realitou. Problémy, které před ženou vyvstávají v zaměstnání v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím a s tím související ztráta příjmu, patří často mezi ty, které rodiny prioritně zvažují při plánovaném rodičovství; rozhodování, kdy chtějí mít dítě. Vývoj porodnosti tak

významně ovlivňuje demografický vývoj a je jeho nedílnou součástí. Populace a rozvoj společnosti velmi úzce spolu souvisejí a existují tak mezi nimi vzájemné vazby. Je však nutné zdůraznit, že pokud je ženám dána šance, tedy podmínky pro skloubení jejich rodinného i pracovního života jsou jim poskytnuty, naopak to vede ke zvýšení ekonomického růstu.

Mnohé studie znázorňují neproporcionální zastoupení mužů a žen na různých pracovních postech a místech. Řešením, jak se snažit o vyrovnání rozdílů mezi muži a ženami jsou bezesporu pozitivní opatření, která zejména ženám pomáhají k překonání oněch předsudků a stereotypů. V případech odstranění nerovností postihující příležitosti žen se v poslední době opět hovoří o tzv. ženských kvót. Je těžké říci, zda je to dobře nebo špatně, neboť vše má své klady i zápory. Ženy jsou i ve 21. století skupinou, která je stále diskriminována, tudíž chápu, proč se toto téma do diskuze dostalo. Nicméně si myslím, že vytváření kvót a dosazování žen na pozice, jen z důvodu malého počtu zastoupení ženského pohlaví v jistých funkcích, může vést naopak ke zneužití tohoto institutu a následně ke snížení efektivity a konečného výsledku. Systém kvót proto může dosáhnout cíle jen v případě, když se dodržuje proces jeho provádění. Preference by se měla dodržovat v procesu výběru a nominace od samého počátku a není možné o nich diskutovat až v závěrečné etapě. Proto primárním hlediskem k získání pracovního místa by neměla být příslušnost k ženskému či mužskému pohlaví. Obsazování pracovních pozic by se tedy mělo uskutečňovat na základě objektivního hodnocení, na základě splňování předpokladů a požadavků pro určité zaměstnání. Proto je nutno k zavádění tzv. ženských kvót přistupovat nanejvýš obezřetně.

V pracovněprávních vztazích se nejvíc proměňují podmínky a otázky z hlediska diskriminace na základě ženského pohlaví. Myslím si, že tomu ani do budoucna nebude jinak, neboť se jedná o skupinu, která čelí problémům spojených s různými druhy diskriminace. Jak jsem již uvedla, lze říci, že v naší zemi, je forma sexuálního obtěžování zaměstnanci vnímána jako selhání či přičítání si podílu viny. Řešení těchto sporů soudní cestou je pak mnohdy považováno za ostudu, a svou roli sehrává také strach ze ztráty místa. Naopak např. ve Spojených státech je běžnou praxí vyjít s tímto druhem diskriminace na veřejnost a vše řešit soudní cestou. Přístup soudů k řešení konkrétních sporů je ve Spojených státech daleko běžnější než v České republice.

V důsledku výše uvedeného je proto zřejmé, že pro překonání diskriminace na základě pohlaví musí být snaha po dosažení genderové rovnosti. V dnešní době stoupá úroveň vzdělanosti žen a jsme svědky mnohem větší aktivity do zapojení se do trhu práce. S tím rovněž souvisí také gender mainstreaming, jako metoda prosazování pohlaví. Nicméně troufám si říci, že skupiny žen, které touží po rovnosti v pracovněprávních vztazích a které bojují proti diskriminaci z důvodu pohlaví, postupně dosahují svého cíle. Strategie začleňování rovnosti žen a mužů se stala jednou z priorit současného světa.

Závěrem bych dodala, že chápání rovnosti a nediskriminace žen se neustále proměňuje. Pouhá existence rozdílu mezi mužem a ženou ve skutečnosti nemůže mít negativní vliv na životní podmínky jak žen, tak mužů. Domnívám se, že k dalším změnám bude v důsledku neustále se vyvíjející a měnící se společnosti docházet i nadále. Žena si zaslouží mít dítě, aniž by musela obětovat svou práci. Jak rychle však k těmto změnám bude docházet, záleží na každém z nás. Je proto potřeba naučit muže a ženy dívat se na pracovní, ale i mimopracovní problémy v perspektivě společných zájmů a tím vytvářet předpoklady k postupné kvalitní změně jejich genderové identity a vzájemných vztahů. Rychlost změn je tak závislá na změnách společenských hodnot a především na změně myšlení lidí.

Summary

The principles of equal treatment and prohibition of discrimination in the relationships pertaining to labour law are considered one of the main rules of modern society. They run through the documents of international law and also national legal regulations. In the EU legislation, the principle of equal treatment and prohibition of discrimination is of the quite critical importance. Special emphasis is put on equal treatment of men and women and prohibition of discrimination for the reason of sex when compliance with this requirement belongs to the main objectives of the European Union.

This work contains summary of legal regulation of equal treatment and prohibition of discrimination of the relationships pertaining to labour law for the reason of sex, in the international, European as well as national law. It is divided in the introductory part of the work, six chapters, and conclusion.

In the first chapter, I deal with the definition of basic terms that are important for this area and that are necessary to be understood.

In the second part, I deal with the description of the principle of equal treatment and prohibition of discrimination in the relationships pertaining to labour law as the documents of international law in this area have impact also on the Czech legal regulation. The principles of equal treatment and prohibition of discrimination were regulated already in the Universal Declaration of Human Rights and later also in the other documents such as the International Covenant on Civil and Political Rights or the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women. It is also necessary to mention some international organization working in this area, especially the United Nations, International Labour Organization, and European Council.

The third part deals with the principle of equal treatment and no discrimination in the law of the European Communities, now the European Union. It concerns the main principle that can be found in the primary as well as secondary law of the European Court of Justice, now the Court of Justice of the European Union. Just the legislation of the European Union significantly influenced the legal regulation of equal treatment and prohibition of discrimination in the relationships pertaining to labour law in the Czech

law. The Czech Republic, as the member of the European Union, is bound to ensuring compliance of our law with the law of the European Union. I was therefore focusing on the primary law of the European Union; it means the treaties establishing the European Communities, now the European Union, as well as the acts of secondary law, meaning the most important directives regulating the issues of equal treatment and prohibition of discrimination in the relationships pertaining to labour law for the reason of sex. I paid attention also to the case law of the Court of Justice of the European Union in this area.

In the fourth chapter, I deal with the national legal regulations containing the principle of equal treatment. Here I list Labour Code and other special acts and mainly the antidiscrimination act that is general act and is used in the subsidiary way only at the moment when the concerned legal area does not have its own regulation in the area of equal treatment and prohibition of discrimination.

In the fifth part, I paid my attention to the discrimination for the reason of sex, mainly with regard to the position of women on the labour market. I deal with the issue of equal treatment of women with regard to occupation and remuneration. I can see the principle problem in the fact that no sufficient conditions are created for women in order they can harmonize their working and private life.

The sixth part indicates legal tools of protection against discrimination. It concerns various kinds of protection against discrimination in the relationships pertaining to labour law for the persons becoming the victims of discrimination in this area. Here we can name especially judicial protection but also a number of the authorities dealing with the issue of discrimination in the relationships pertaining to labour law, and also the institute of Ombudsman who is entrusted the competence in the area of protection against discrimination.

It is with no doubts that the principle of equal treatment and prohibition of discrimination belongs to one of the main principles of modern world. However, it is good to remind that even a legal regulation does not have all powers; it cannot replace the thinking of an individual. This is why it is important that in the current rapidly developing society, there is space to support change in the society thinking as certain doubts still exist about equal opportunities of men and women in practice. It concerns the important task of a long-term process not only for the lawyers but also for the politicians and media.

Seznam použitých zdrojů

Monografie, komentáře

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007.
- Boučková, P. a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné. Praha: C. H. Beck, 2008.
- David, V., Sladký, P., Zbořil, F. Mezinárodní právo veřejné. 3. Přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde Praha, 2006.
- Dandová, E. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích. Praha: Aspi, 2005.
- Dandová, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích. Praha: Aspi, 2004.
- Drexlerová, J. Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha: BMSS – Start, 2009.
- Flegl, V. Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv, Praha: C. H. Beck, 1998.
- Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha: Poradna pro občanství/Občanská práva a lidská práva, 2007.
- Gavlas, M. a kol. Pracovní právo 2. 2. Vyd. Brno: Doplněk, 2004.
- Galvas, M.; Prudilová, M. Pracovní právo ČR po vstupu do EU. Brno: CP BOOKS, a.s., 2005.
- Gerloch, A. Teorie práva. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007.
- Gerloch, A. Winter, J. Lisabonská smlouva a ústavní pořádek ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
- Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007.
- Hůrka, P., a kol. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.

- Chromý, J., Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, speciální formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014.
- Jouza, J., Slovník pracovního práva. 2. vyd. Praha: Polygon, 2001.
- Kahle, B. Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008, Praha: Nakladatelství Pragoeduca, 2008.
- Karzel, D. Evropský soudní dvůr. Praktický průvodce. Praha: Aspi, 2006.
- Křížková, A. Pavlica, K. Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. Praha. Managenet Press, 2004.
- Křížková, A. a kol. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006.
- Kubů, L. Hungr, P. Osina, P. Teorie práva. Praha: Linde Praha, 2007.
- Malenovský, J. Mezinárodní právo veřejné. Jeho obecná část a poměr k vnitrostátnímu právu zvláště k právu českému, 4. Opravené a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2006.
- MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie, Praha 2001.
- MPSV: Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, Praha 2000.
- MPSV: Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen, Praha, 2005.
- Pavlíček, V. a kol. Ústavní právo a státověda. II. díl. Část 1. 2. vyd. Praha: Linde, 2008.
- Pavlíček, V. a kol. Ústavní právo a státověda. II. díl. Ústavní právo ČR. Část 2. Praha: Linde, 2004.
- Pítrová, L., Pomahač, R.: Průvodce judikaturou ESD. 1 díl. Praha: Linde, 2000 - 2006.
- Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 6. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2011.
- Právní postavení žen v České republice/[Ed. Soňa Hendrychová], Praha: Gender Studies, 1998.
- Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice/[Aut. Eva Ferrarová], Praha: Gender Studies, 2007.
- Radvanová, S., Štangová, V. a kol. Právní postavení žen v České republice. Praha: Karolinum, 1997.

- Sládeček, V. Ústavní soudnictví. 2 podstatně přepracované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 1999.
- Stránský, J. a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Soudy, 2012.
- Šimečková, E., Jordánová, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie, Praha: Leges, 2015.
- Šišková, N. Dimenze ochrany lidských práv v EU, Praha: ASPI Publishing, 2003.
- Šišková, N., Stehlík, V. Evropské právo 1 – Ústavní základy Evropské unie, Praha: Linde Praha, 2007.
- Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
- Tichý, L., Arnold, R. a kol. Evropské právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006.
- Tichý, L. a kol. Dokumenty ke studiu evropského práva. 2. Přepracované a doplněné vydání, Praha: Linde Praha, 2002.
- Tomeš, I., Kodinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003.
- Trakar, L. Služební poměr státních zaměstnanců. 1. vyd.. Praha: Leges, 2008.
- Týč, Vladimír. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 6. vyd. Praha: Leges, 2010.
- Vysokajová, M. Kahle, B. Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: Aspi, 2008.
- Universum. Všeobecná encyklopedie. 1. vydání. Praha: Euromedia Group, 2002.

Články z odborných periodik či sborníků

- Bičáková, O. Nový antidiskriminační zákon. Práce a mzda, 2007, č. 9, s. 2-7
- Bognárová, V. Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti. Právo a zaměstnání, 2003, č. 5, s. 2-7
- David, L. Diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích a § 133a občanského soudního řádu, Právo a zaměstnání, č. 9/2001, roč. 7, str. 7-12
- Drexlerová, J. Průvodce antidiskriminační zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů. Praha, 4/2009.
- Genderová rovnost předmětem pozornosti, Sociální politika, č. 7-8/2008, str. 27

- Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami. Právní rozhledy, 2007, č. 11.
- Havelková, B.: Diskriminace žen v oblasti odměňování. Právo a zaměstnání, 2004, č. 12, s. 2-9
- Holakovská, Z.: Zvyšování počtu žen v dozorčích radách? Kritická analýza současné koncepce antidiskriminačního práva EU v oblasti genderu, Rovnost a zákaz diskriminace v právní teorii a praxi, Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014, Sborník; č. 56, s. 77-88
- Matyášek, P.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, 2005, č. 3, s. 89-97
- Nováková, J.: K pojetí genderové rovnosti, Sociální politika, č. 10/2002, roč. 28, str. 7
- Nováková, J.: Postavení žen a genderové rozdíly na trhu práce, Sociální politika, č. 6/2002, roč. 28, str. 14
- Nováková, J.: Problém sexuálního obtěžování, Sociální politika, č. 11/2002, roč. 28, str. 19
- Nováková, J.: Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, Sociální politika, č. 4/2002, roč. 28, str. 10
- Růžička, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník, 2007, č. 6, s. 627 – 651.
- Štangová, V. K připravované euronovele zákoníku práce. Právo a zaměstnání 11/2003
- Tröster, P. Sbližování českého pracovního práva s právem EU. Právo a zaměstnání, 1997, č. 11, s. 8 a násl.
- Vysokajová, M.: Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích, Právní fórum, 2009, č. 8

Právní předpisy a mezinárodní dokumenty

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění s účinností do 31. 12. 2006
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 218/2002 Sb., o služebním poměru státních zaměstnanců
Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění
 pозdějších předpisů
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před
 diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
Zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
Všeobecná deklaráce lidských práv
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace
Úmluva o politických právech žen
Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen
Úmluva o právech dítěte
Úmluva MOP č. 110 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné
 hodnoty
Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání
Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
Evropská sociální charta
Jednotný Evropský akt
Smlouva o založení ES
Maastrichtská smlouva, (Smlouva o EU)
Amsterodamská smlouva
Niceská smlouva
Charta základních práv EU
Smlouva o Ústavě pro Evropu
Lisabonská smlouva

Internetové zdroje

- Cíle udržitelného rozvoje. [online]. [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/>
- Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen. [online]. [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>
- Mezinárodní organizace práce. [online]. [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>
- Maastrichtská smlouva o Evropské unii. [online]. [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm
- Rozsudek soudního dvora ve věci C-409/95. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995CJ0409:CS:HTML>
- Rozsudek soudního dvora ve věci C-17/05. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0017:CS:HTML>
- Rozsudek soudního dvora ve věci C-300/06. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0300:CS:HTML>
- Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-460/06. [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0460:CS:HTML>
- Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Tisková zpráva ze dne 3.11.2016. SP ČR podporuje vyšší podíl žen ve vedení firem. [online]. [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: http://www.spcr.cz/images/TZ_SP_%C4%8CR_k_setk%C3%A1n%C3%AD_byznysu_s_eurokomisa%C5%99kou_Jourovou.pdf
- Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Vláda ČR. [online]. [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>

<http://cs.wikipedia.org>
<http://www.ilo.org>
<http://www.vlada.cz>
<http://www.cmkos.cz>
<http://www.osn.cz>
<http://www.mzv.cz>
<http://eur-lex.europa.eu>
<https://www.euroskop.cz>
<http://mpsv.cz>
<http://europa.eu>

Ostatní zdroje

Důvodová zpráva k zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Důvodová zpráva k zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodová zpráva k zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Nález Ústavního soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02

Soudní případ č. 6/64

Soudní případ č. 26/62

Soudní případ č. C – 6/90

Soudní případ č. 80/70

Soudní případ č. 43/75

Soudní případ č. 149/77

Soudní případ č. C – 79/83

Soudní případ č. 170/ 84

Soudní případ č. 109/88

Soudní případ č. C - 27/92

Soudní případ č. C - 400/93

Soudní případ č. 96/80

Soudní případ č. 14/83

Soudní případ č. 152/84
Soudní případ č. 170/84
Soudní případ č. C – 177/88
Soudní případ č. C – 450/93
Soudní případ č. C – 409/95
Soudní případ č. C – 273/97
Soudní případ č. C – 286/98
Soudní případ č. C – 17/05
Soudní případ č. C – 300/06
Soudní případ č. C – 460/06
Směrnice Rady č. 75/117/EHS
Směrnice Rady č. 76/207/EEC
Směrnice Rady č. 92/85/EEC
Směrnice Rady č. 96/34 EC
Směrnice Rady č. 97/80 EC
Směrnice Rady č. 2004/113 EC
Směrnice Rady č. 2006/54 EC

Abstrakt

Má práce se obsahově orientuje na rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, přičemž snahou je ucelený výklad této problematiky a to jak v souvislostech mezinárodního práva, tak také práva evropského a vnitrostátního. Zásada rovného zacházení je vůdčí zásadou moderního světa. Princip rovnosti prostupuje všemi oblastmi práva, a proto patří zásada rovnosti a nediskriminace mezi nejvýznamnější principy ochrany lidských práv.

V úvodu práce jsem se zaměřila nejprve na vymezení základních pojmů, které se v této oblasti užívají a kterým je nutno porozumět. Dále jsem problematiku rozebírala na pozadí dokumentů mezinárodního práva, práva Evropské unie a také právní úpravy České republiky. Je nepochybné, že vnitrostátní úprava v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích je právě legislativou EU velmi ovlivněna. V neposlední řadě se věnuji problémům, se kterými se setkávají ženy na pracovním trhu. Jedná se zejména o problém v oblasti rovného přístupu k zaměstnání a v oblasti rovnosti v odměňování žen a mužů. Závěrem se zabývám také právními prostředky ochrany před diskriminací.

Abstract

With regard to its content, my work deals with equal treatment and prohibition of discrimination in the relationships pertaining to labour law when the effort is expended to provide a comprehensive description of these issues with regard to international law as well as national law. The principle of equal treatment is the leading principle of modern world. The principle of equal treatment runs through all areas of law so the principle of equal treatment and non-discrimination belongs to the most important principle of human rights protection.

In the introductory part of my work, I am first focusing on the definition of basic terms that are used in this area and that are necessary to be understood. In addition, I was analysing the issues on the background of the documents of international law, law of the European Union, and also legal regulation of the Czech Republic. There are no doubts that the national regulation in the area of equal treatment and prohibition of discrimination for the reason of sex in the relationships pertaining to labour law is very influenced just by the legislation of the European Union. Last but not least, I am dealing with the issues women meet on the labour market. It concerns especially the issue in the area of equal treatment in employment and in the area of equal treatment concerning remuneration of women and men. By closing, I deal with the legal tools of protection against discrimination.

Klíčová slova

pracovní právní vztahy, zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, antidiskriminační zákon

Key words

labor relations, prohibition of discrimination in the labor relations on the basis of gender, Anti-Discrimination Act

